

LA PRÉSENTE PUBLICATION
A ÉTÉ RÉALISÉE PAR :



RESPONSABLE DU PROJET :

DOMINIQUE LECLERC



COMITÉ DE COORDINATION :

CHRISTINE CHABOT
SANDRA FRÉCHETTE
CYNTHIA LAVOIE
GINETTE LABERGE
MARIE-JOSÉE MARCOUX
LOUISE SAUCIER



CONCEPTION GRAPHIQUE :

ESPACEVIRTUEL.COM



COLLABORATION SPÉCIALE :



SEPTEMBRE 2007



LES JAMÉSIENNES, UNE VIE NON TRADITIONNELLE

L'ACCÈS DES FEMMES
AUX EMPLOIS NON TRADITIONNELS
DANS LE NORD-DU-QUÉBEC ET EN JAMÉSIE



TABLE DES MATIÈRES

AVANT-PROPOS	3
INTRODUCTION	3
1. INFORMATION GÉNÉRALE SUR LE NON TRADITIONNEL	4
1.1 Définition	4
1.2 La situation des femmes sur le marché du travail	4
1.3 La situation des Jamésiennes	4
1.4 Les formations	6
1.5 Les obstacles pour les femmes	8
1.6 Mythes et réalités	8
2. LA RÉGION NORD-DU-QUÉBEC ET LA JAMÉSIE	9
2.1 Les employeurs	13
3. LES FORMATIONS NON TRADITIONNELLES EN RÉGION	14
3.1 La formation professionnelle au secondaire	14
3.2 La formation technique au collégial	15
3.3 L'importance de la formation	16
4. CONCLUSION ET PISTES D'ACTION	17
5. LES RESSOURCES EXISTANTES	18
BIBLIOGRAPHIE	20



AVANT-PROPOS

Le projet Les Jamésiennes, une vie non traditionnelle s'inscrit dans la volonté du Comité condition féminine Baie-James (CCFBJ) d'informer davantage les filles et les femmes relativement à la diversification professionnelle et aux possibilités d'emploi dans les secteurs non traditionnels. Cet enjeu a été identifié à l'occasion d'une tournée régionale où les femmes rencontrées ont clairement mentionné que les métiers non traditionnels n'étaient pas une option intéressante.

Pour favoriser l'accès aux emplois traditionnellement masculins à un plus grand nombre de femmes, le CCFBJ considère que les stratégies doivent être diversifiées et être soutenues par plusieurs partenaires qui agissent autant sur l'orientation, que la formation et l'intégration des femmes et des filles dans les milieux non traditionnels. Nous espérons que ce document devienne un outil de référence utile à tous les professionnels et professionnelles du milieu scolaire et de l'emploi et que la promotion des métiers non traditionnels ainsi que des formations nécessaires pour y accéder rejoigne un bassin plus large de Jamésiennes.

Nonobstant l'importance de soutenir les femmes dans les étapes d'intégration au sein des entreprises, les objectifs de ce projet ne nous permettent pas d'y jouer un rôle déterminant. Un futur projet pourrait davantage insister sur cet aspect.

INTRODUCTION

Cette recherche a été développée afin de sensibiliser le plus grand nombre de femmes et de filles à la possibilité d'investir des secteurs d'emploi sous-représentés par les femmes. Pour ce faire, le CCFBJ s'est donné comme objectif d'améliorer sa connaissance des métiers non traditionnels dans le Nord-du-Québec et en Jamésie dans le but d'offrir à la communauté un portrait de situation représentatif de la réalité régionale.

C'est le manque d'information sur la situation des métiers non traditionnels en Jamésie, qui a incité le CCFBJ à colliger des statistiques et des renseignements afin d'en connaître davantage sur le sujet. En effet, aucune recherche spécifique sur les métiers non traditionnels n'a été faite jusqu'à maintenant pour la Jamésie et la plupart des statistiques disponibles reliées au marché du travail pour le Nord-du-Québec sont amalgamées à celles de la Côte-Nord. Malgré ces contraintes, nous désirons faire connaître aux femmes et aux filles de la région un éventail plus large d'options professionnelles et, dans certain cas, leur faire profiter de meilleures perspectives d'avenir en vue d'améliorer leur situation socio-économique. Même si plusieurs options de travail traditionnellement féminines offrent de belles opportunités, les domaines non traditionnels proposent aussi plusieurs avantages insoupçonnés jusqu'à maintenant par plusieurs femmes.

Ce document comporte trois sections. La première présente de l'information générale sur le marché du travail des femmes et sur l'emploi « non traditionnel » dans l'ensemble du Québec. La deuxième section trace un portrait des possibilités de travail non traditionnel pour la région Nord-du-Québec et le secteur de la Jamésie alors que la troisième partie présente les formations disponibles en région. La conclusion propose des pistes d'action visant à favoriser la présence d'un plus grand nombre de femmes dans les secteurs non traditionnels et le document se termine par une liste non exhaustive des groupes et des ressources disponibles relativement aux domaines d'emploi non traditionnels.



1. INFORMATION GÉNÉRALE SUR LE NON TRADITIONNEL

1.1 - DÉFINITION

Pour distinguer un emploi « non traditionnel », on fixe un indicateur clé afin de comparer la répartition par sexe à celle de l'ensemble des professions. Une profession est dite traditionnelle lorsqu'elle est inférieure à l'indicateur clé. En 2001, la proportion de femmes dans la population active est de 46,2 %¹. On considère généralement que lorsqu'un groupe (homme ou femme) est représenté à moins de 33 % dans une profession, il s'agit d'une profession non traditionnelle. De même, un programme de formation est considéré comme traditionnellement masculin² si moins de 33 % de femmes y sont inscrites.

Au Québec, les professions de secrétaires (sauf domaines juridique et médical), d'infirmières autorisées, d'éducatrices et aides-éducateurs/aides-éducatrices de la petite enfance, d'opératrices de machines à coudre industrielles et de réceptionnistes et standardistes demeurent presque exclusivement féminines. À l'inverse, les professions de conducteurs de camions, de mécaniciens et réparateurs de véhicules automobiles, de camions et d'autobus, de manutentionnaires, de chauffeurs-livreurs- services de livraison et de messagerie et de charpentiers-menuisiers sont toujours à plus de 90 % masculines. Selon la Classification nationale des professions (CNP), plus de 300 types de professions non traditionnelles pour les femmes sont répertoriés sur 522.

1.2 - LA SITUATION DES FEMMES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL

De 1976 à 2003, le pourcentage de femmes occupant un emploi est passé de 37,4 % à 54,6 %³ au Québec. Toutefois, elles sont surreprésentées dans les postes à temps partiel (67,8 % en 2003), sont confinées dans les mêmes types d'emplois qu'il y a dix ans et elles constituent 71,2 % des personnes travaillant au salaire minimum. Par conséquent, bon nombre d'entre elles sont toujours aux prises avec la pauvreté⁴. Au Québec, l'écart salarial se maintient entre les hommes et les femmes. En 2004, le salaire horaire moyen des femmes représente toujours la même proportion qu'en 1998, soit 83,4 % du salaire des hommes⁵. L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail n'a donc pas nécessairement généré une amélioration équivalente de leurs conditions socio-économiques.

La structure professionnelle des femmes s'est particulièrement modifiée depuis 1991 avec l'arrivée de travailleuses dans des professions où elles étaient peu représentées. De leur côté, les hommes ont réduit leur participation à des professions qu'ils occupaient presque exclusivement. Toutefois, les trois principales professions sont demeurées les mêmes chez les femmes : secrétaires, vendeuses et caissières⁶. Le choix de carrière des femmes, fréquemment orienté vers des domaines traditionnellement féminins, pourrait expliquer en partie la présence disproportionnée des femmes dans des emplois faiblement rémunérés.

En Jamésie, en 2001, les gains moyens des hommes ayant travaillé toute l'année à temps plein étaient de 52 075 \$, soit près de 10 000 \$ supérieurs à la moyenne québécoise alors que les gains moyens des femmes ayant travaillé toute l'année à plein temps étaient de 31 416 \$, soit 1 000 \$ de moins que l'ensemble des Québécoises⁷.

1.3 - LA SITUATION DES JAMÉSIENNES

On remarque que les taux d'activité et d'emploi, mais également de chômage des Jamésiennes sont supérieurs à ceux de l'ensemble des Québécoises. Le taux d'activité et le taux d'emploi des femmes de la région sont tous deux inférieurs à ceux des hommes. Concernant le taux de chômage, il est important de le mettre en perspective en considérant la qualité des emplois. En effet, la majorité des emplois à temps partiel sont occupés par des femmes et elles se retrouvent fréquemment dans des emplois à faible rémunération. Les femmes du Nord-du-Québec occupent des emplois à temps partiel dans une proportion de 28,8 % (27,9 % pour l'ensemble des Québécoises) comparativement à 13,9 % pour les hommes.

TABLEAU 1 Indicateurs de la population active, Région sociosanitaire Nord-du-Québec (Jamésie) et ensemble du Québec, 2001

	Nord-du-Québec (RS)			Québec		
	Total	Sexe masculin	Sexe féminin	Total	Sexe masculin	Sexe féminin
	%			%		
Taux d'activité	68,3	75,6	60,2	64,2	71,1	57,7
Taux d'emploi	59,4	63,7	54,5	58,9	64,9	53,2
Taux de chômage	13,1	15,7	9,5	8,2	8,7	7,7

Source : Statistique Canada. 2002. Profils des communautés de 2001.

TABLEAU 2 Population de 15 ans et plus ayant travaillé en 2000 surtout à temps plein et à temps partiel, selon le sexe, ensemble du Québec et région du Nord-du-Québec, 2001

	Femme				Homme			
	Temps plein		Temps partiel		Temps plein		Temps partiel	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Le Québec	1 275 730	72,1	494 225	27,9	1 768 495	86,6	274 640	13,4
Nord-du-Québec	5 985	71,3	2 415	28,8	9 010	86,1	1 455	13,9

Source : Statistique Canada. Recensement 2001, compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Institut de la statistique du Québec, mai 2003.

La migration de la population est un enjeu majeur en région. Afin de favoriser le développement du Nord-du-Québec, il est important de mettre en place des incitatifs pour favoriser le retour des jeunes, mais également pour assurer la stabilité de sa population actuelle. Compte tenu que plusieurs femmes ont accompagné leur conjoint, il est primordial de considérer l'importance de cette main-d'œuvre et de faciliter son accès aux emplois non traditionnels avant de recruter à l'extérieur. **L'embauche régionale est d'ailleurs une des priorités de la région,** il ne faudrait pas qu'elle s'applique uniquement aux hommes.



1 - INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, bulletin Données sociodémographiques en bref, Volume 7 - Numéro 3, juin 2003, p. 6.
 2 - COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, J'y suis... J'y reste!, 2000, p.6.
 3 - COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, Les femmes et le marché de l'emploi : La situation économique et professionnelle des Québécoises, 2005, p.19.
 4 - Id. p.26.
 5 - Id. p.22.
 6 - INSTITUT DE LA STATISTIQUE DU QUÉBEC, bulletin Données sociodémographiques en bref, Volume 7 - Numéro 3, juin 2003, p. 6.

1.4 - LES FORMATIONS

Au Québec, les femmes constituent maintenant la majorité de l'effectif étudiant au secondaire, au collégial et au premier cycle universitaire. Bien que leur degré de scolarisation ait considérablement augmenté ces dernières années, leur concentration dans un nombre restreint de domaines professionnels subsiste encore. En 2001, les secteurs suivants étaient composés entre 78 % et 96 % par des femmes : administration, commerce et informatique; arts; cuir, textile et habillement; santé et soins esthétiques. En revanche, elles étaient toujours largement sous-représentées, avec moins de 15 % des diplômées, dans plusieurs domaines offrant de bonnes perspectives d'emploi, dont l'électromécanique, l'entretien d'équipement motorisé et la fabrication mécanique⁸.

En 2005, peu importe le niveau de scolarité des femmes et des filles, elles demeurent encore très peu nombreuses à opter pour une formation qui mène vers un emploi non traditionnel. Malgré des progrès, le taux de féminité en formation professionnelle se situe à 11 % et à près de 20 % en formation technique. Plus de trois-quarts des femmes s'orientent dans seulement quatre des vingt et un secteurs de la formation professionnelle et technique, soit Administration, commerce et informatique (37 %), Santé (20 %), Soins esthétiques (13 %) et Alimentation et tourisme (7 %). Concernant la formation technique, les femmes se retrouvent principalement dans les secteurs de la Santé (29 %), Services sociaux, éducatifs et juridiques (25 %) ainsi qu'Administration, com-

merce et informatique (17 %)⁹. En se concentrant ainsi dans ces secteurs de formation, il n'est pas étonnant que les femmes se retrouvent dans les mêmes ghettos d'emplois féminins. On note des écarts importants de statut d'emploi occupé et de revenu entre les personnes diplômées des programmes typiquement masculins et celles des programmes typiquement féminins. Par exemple, un diplôme d'études professionnelles (DEP) en électrotechnique permet d'occuper un emploi offrant un salaire hebdomadaire moyen de 435 \$ comparativement à 281 \$ pour le DEP en esthétique¹⁰. Le choix de la formation scolaire s'avère donc déterminant pour les femmes et les filles. Il est essentiel qu'elles considèrent également les programmes d'études menant à l'exercice d'un métier habituellement occupé par les hommes.

Le choix d'une carrière dépend des goûts et des aptitudes des personnes. La connaissance des carrières dans des domaines d'avenir peut peser dans la balance et aider les femmes à obtenir de meilleures conditions de travail et ainsi les prémunir contre la pauvreté.

Selon les données les plus récentes du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et à partir de formations non traditionnelles pour les filles, voici une compilation de huit domaines d'avenir ainsi que des programmes de formation professionnelle et technique traditionnellement masculins offrant les meilleures perspectives d'emploi.

Tableau 3 Huit domaines d'avenir selon le MELS et Formations professionnelles et techniques offrant les meilleures perspectives d'emploi, ensemble du Québec

DOMAINE D'AVENIR	FORMATION PROFESSIONNELLE ET TECHNIQUE OFFRANT LES MEILLEURES PERSPECTIVES D'EMPLOI, ENSEMBLE DU QUÉBEC, 2005
La transformation des matières plastiques	Conduite et réglage de machines à mouler (DEP) Mise en oeuvre de matériaux composites (DEP) Techniques de transformation des matériaux composites (DEC)
La santé	
L'agroalimentaire	Production laitière (DEP) Gestion et exploitation d'entreprise agricole (Prod. animales) (DEC) Gestion et exploitation d'entreprise agricole (Prod. végétales) (DEC) Boucherie de détail (DEP)

La production industrielle	Technologie de l'électronique industrielle (DEC) Conduite de machines industrielles (DEP) Technologie du génie industriel (DEC) Technologie de maintenance industrielle (DEC)
Le meuble et le bois ouvré	Fabrication en série de meubles et de produits en bois ouvré (DEP) Techniques du meuble et d'ébénisterie (Menuiserie architecturale) (DEC) Techniques du meuble et d'ébénisterie (Production sérielle) (DEC)
La mécanique du bâtiment	
La métallurgie	Assemblage de structures métalliques (DEP) Ferblanterie - tôlerie (DEP) Soudage - montage (DEP) Traitement de surface (DEP)
L'électronique et la fabrication mécanique	Technologie de l'électronique industrielle (DEC) Technologie de systèmes ordonnés (DEC) Technologie physique (DEC) Dessin industriel (DEP) Matriçage (ASP) Outillage (ASP) Tôlerie de précision (DEP) Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP) Technologie du génie industriel (DEC)

Sources : MEQ, Les huit domaines d'avenir de la formation professionnelle et technique, DPD, 2004.
Compilation spéciale à partir de : MEQ, Les TOP 50 de la formation professionnelle et technique, DPD, 2005
et www.2inforoutefpt.org/guide/programme_global.asp

Un des impacts majeurs associés au vieillissement de la population est le départ à la retraite des baby-boomers, provoquant ainsi une pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) prévoit que, pour la période 2004-2008, plus de 640 000 emplois devront être comblés et que près du tiers exigeront une formation professionnelle ou technique. Par exemple, on anticipe que dans cinq ans, il faudra remplacer 40 % des effectifs du secteur minier, ce qui aura certainement une incidence importante dans la région¹¹. On craint aussi des problèmes de recrutement pour remplacer les baby-boomers qui commencent à prendre leur retraite dans les métiers en tuyauterie. D'ailleurs, une des orientations futures du Comité national des ressources humaines des métiers en tuyauterie

(CNRHMT) est la possibilité de répondre aux besoins prévus des travailleurs qualifiés en recrutant des membres parmi les femmes, les Autochtones, les minorités désignées et les immigrants¹².

L'industrie de la construction privilégie de plus en plus le recrutement de détenteurs d'un DEP et certains incitatifs commencent à être mis en place afin de faciliter l'intégration des femmes. Par exemple, la Commission de la construction du Québec (CCQ) et l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (EMOICQ) exercent une discrimination positive, puisqu'à compétences égales, elles référeront une femme.

8 - COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. Dépliant résumé : Les femmes et le marché de l'emploi : La situation économique et professionnelle des Québécoises, 2005.

9 - MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU SPORT ET DU LOISIR, La formation professionnelle et technique au Québec. Un aperçu, Québec, 2004, 46 pages.

10 - RESEAU DES FEMMES DES LAURENTIDES. « La diversification des choix professionnels des femmes », [En ligne], [www.emploi-pt.qc.ca/lecture.asp] (16 janvier 2006).

11 - Martine TURENNE et Daniel CHRÉTIEN, « Il pleut des emplois », L'Actualité, 1er avril 2003, p. 23-30.

12 - COMITÉ NATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES DES MÉTIERS EN TUYAUTERIE. Formation et certification dans les métiers en tuyauterie : Planification pour l'avenir, Rapport final, 2003, 40 p.

1.5 - LES OBSTACLES POUR LES FEMMES

Bien qu'on retrouve davantage de femmes qu'auparavant dans les métiers non traditionnels, cette évolution se fait très lentement. Cette lente progression s'explique notamment, par les difficultés d'embauche, par la persistance des préjugés et le peu d'enthousiasme des jeunes filles pour ces métiers. De plus, le manque d'information sur les programmes et les métiers, la persistance des mythes et préjugés ainsi que la fausse croyance des parents de protéger et d'aider leurs filles en leur proposant des métiers traditionnellement féminins n'aident en rien la percée des filles et des femmes.

La littérature portant sur les métiers non traditionnels souligne que le profil d'une bonne candidate pour exercer un emploi traditionnellement masculin est associé aux femmes qui ont confiance en elle, qui possèdent un bon sens de l'humour, qui sont relativement en bonne forme physique et qui possèdent les habiletés et la formation reliées à l'emploi. En général, les femmes qui travaillent dans des secteurs non traditionnels manifestent une grande satisfaction par rapport à leur choix. Plusieurs d'entre elles ont néanmoins identifié des obstacles qui deviennent parfois de réelles embûches et qui peuvent influencer la décision de se diriger dans ce secteur d'emploi, de réussir ou d'y rester. En voici certains que les femmes doivent surmonter :

- le manque de modèle valorisant et positif de femmes qui ont étudié ou travaillé dans le domaine où elles se dirigent;
- l'absence d'encouragement, entre autre de la part des parents, car ils possèdent peu de connaissances sur ces métiers, mais aussi de la part des amies, des professeurs, des conseillers et conseillères d'orientation;
- la méconnaissance des métiers par les filles. Elles ne connaissent pas les professions et les emplois non traditionnels, elles ignorent quelles sont les tâches à réaliser, quels outils sont utilisés, dans quels milieux s'exercent ces emplois, quelles sont les conditions de travail ou quelles compétences sont exigées;
- le manque de confiance et la peur des préjugés, car les rôles sociaux des femmes sont encore fortement stéréotypés;
- la peur de l'isolement à un âge où les relations interpersonnelles sont très fortes;
- la crainte du harcèlement;
- la croyance que les métiers traditionnellement féminins sont plus faciles;
- le manque de réseautage.

D'un autre côté, certains employeurs appréhendent plusieurs inconvénients à intégrer des femmes à leur personnel. Ils conviennent même que l'embauche de femmes peut être synonyme de contraintes, dont :

- l'investissement de sommes d'argent importantes pour l'installation d'équipements sanitaires;
- la crainte des réactions des collègues de travail;
- le manque de force physique;
- les congés de maternité et la non disponibilité pour cause d'obligations familiales.

Les femmes n'ayant toujours pas investi le milieu non traditionnel et, par conséquent, développé un réseau de contact, il n'est pas rare que les offres d'emploi leur échappent. Par exemple, lorsque les employeurs utilisent le recrutement de proximité (contacts personnels et affichage interne), la main-d'œuvre féminine est fortement désavantagée pour accéder à ces postes. Bien que les femmes possèdent les aptitudes nécessaires pour exercer différents types d'emplois traditionnellement masculins, elles sont rarement retenues à la suite de l'entrevue de sélection. Les questions en lien avec les projets d'avenir ou sur l'importance de la famille peuvent expliquer cette situation¹³.

La méconnaissance de l'apport de la main-d'œuvre féminine par les employeurs explique le peu d'empressement de leur part à embaucher davantage de femmes. Pourtant, les recherches nous indiquent que les employeurs qui favorisent les équipes mixtes remarquent une amélioration générale du climat de travail et une diminution du nombre d'accident au travail. La mixité amène également des équipes de travail plus diversifiées, améliore le niveau de langage ainsi que les relations interpersonnelles tout en favorisant un climat plus sain et dynamique. On note aussi que la présence des femmes stimule la motivation en suscitant une saine compétition entre hommes et femmes. Certaines qualités spécifiques à la main-d'œuvre féminine, notamment la capacité d'effectuer le travail avec minutie et précision, constituent des avantages supplémentaires à l'embauche de celle-ci¹⁴.

1.6 - MYTHES ET RÉALITÉS

Plusieurs mythes persistent et laissent croire que la compétence est reliée au sexe. Par exemple, on évoque souvent le manque de force physique comme argument pour affirmer que les femmes n'ont pas leur place dans les métiers non tra-

ditionnels. On prétend même que les conditions de travail sont très difficiles et que le risque de subir du harcèlement sexuel est plus grand. On suppose par ailleurs que les métiers dits féminins sont peu exigeants physiquement. Cependant, les éducatrices en garderies soulèvent fréquemment des enfants qui pèsent en moyenne 14 kilos alors que les préposées aux bénéficiaires et les infirmières soulèvent et déplacent des personnes plus lourdes qu'elles. De plus, on présume que tous les métiers traditionnellement masculins demandent de la force physique. Plusieurs de ces métiers sont pourtant entièrement mécanisés ou informatisés. Par exemple, les appareils de levage allègent le travail dans les ateliers et les emplois de technicienne en informatique, de dessinatrice industrielle, de conductrice de chariot de levage et bien d'autres ne demandent aucune ou peu de force physique. D'autre part, l'entraînement physique et le recours au travail d'équipe et à la collaboration des collègues sont des stratégies qui pallient le manque de force et permettent d'éviter des accidents de travail.

On mentionne aussi que l'embauche d'une femme est plus compliquée, car elle peut impliquer des congés parentaux et des absences reliées aux responsabilités familiales. Pourtant, comme le souligne le guide *J'y suis, J'y reste* « cette situation n'est pas particulière aux milieux non tradi-

tionnels, la valorisation de la maternité, de la paternité et de la conciliation travail-famille sont des questions de société »¹⁵.

Il est donc impératif de nuancer ces affirmations puisqu'elles se basent souvent sur des mythes et des préjugés et elles ne font que favoriser l'appréhension des femmes face aux domaines non traditionnels. Par ailleurs, bien que beaucoup de travail de sensibilisation reste à faire auprès des employeurs, des travailleurs et des syndicats, le parcours de certaines femmes démontre qu'une intégration dans un milieu traditionnellement masculin est possible et ne se résume pas seulement à des difficultés et à des embûches.

Il n'en demeure pas moins qu'il faut une grande détermination pour décrocher un emploi traditionnellement masculin et réussir à y faire sa place. Le fait d'être minoritaire dans un groupe, le sexisme présent dans certains milieux et les responsabilités familiales peuvent rendre l'expérience d'intégration exigeante, provoquant l'abandon de certaines femmes. L'attitude et le soutien des employeurs, des syndicats et d'organismes dédiés à l'accompagnement des femmes en insertion professionnelle sont primordiaux afin d'éviter de telles situations inadmissibles.

2. LA RÉGION NORD-DU-QUÉBEC ET LA JAMÉSIE

La région Nord-du-Québec, grâce à sa nature propre, se distingue par l'abondance de ses richesses naturelles, notamment en ressources énergétiques, minérales métalliques et forestières. La vie économique actuelle de la région gravite essentiellement autour de l'exploitation de ces trois ressources, les industries de la première transformation et les services. En 2005, selon les estimations de Statistique Canada, la part de l'emploi dans le secteur tertiaire a dépassé les 80 % au Nord-du-Québec, dont la majorité sont dans les services publics. Il n'empêche que le Nord-du-Québec, parmi les dix-sept régions administratives, est celle qui affiche la plus forte proportion de la main-d'œuvre (21,2 %) dans la fabrication traditionnelle, à savoir, toute fabrication liée aux ressources naturelles¹⁶.

Toutefois, l'homogénéité des choix professionnels des femmes du Nord-du-Québec est similaire à celle de l'ensemble des femmes de la province notamment avec seulement 2 % de la population active féminine qui travaille dans le secteur primaire. Les femmes se retrouvent très majoritairement dans le secteur tertiaire, à savoir :

- les ventes et les services (35 %);
- les sciences sociales, les postes subalternes des affaires, de la finance et de l'administration (23 %);
- l'enseignement et l'administration publique (21 %).

Quant à la présence des hommes du Nord-du-Québec, elle est répartie, dans :

- les métiers, transport et machinerie (32 %);
- les ventes et services (18 %);
- les professions propres au secteur primaire (12 %);
- la transformation, fabrication et utilité publique (9 %);
- la gestion (9 %).

12 - COMITÉ NATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES DES MÉTIERS EN TUYAUTERIE. Formation et certification dans les métiers en tuyauterie : Planification pour l'avenir, Rapport final, 2003, 40 p.

13 - Mariella COLLINI et Lili GERMAIN, « Les femmes et le non traditionnel en formation et sur le marché du travail », l'observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2005, p.16.

14 - FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE, Les opportunités d'emploi à la production pour les femmes dans les entreprises manufacturières en Mauricie - Bois-Francs, p.9.

15 - COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *J'y suis... J'y reste!*, 2003, p.28.

16 - GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Avec un métier qui t'allume, tu as tout pour réussir, [En ligne], 2007. [www.toutpourreussir.com].

TABEAU 4 Données comparées de la population active selon les types de profession dans le Nord-du-Québec - Recensement 2001

	Total	%	Hommes	%	Femmes	%
Pop. active - Nord-du-Québec	17 380		9 640		7 740	
Profession - Sans objet	545		300		245	
Toutes les professions	16 835	100	9 335	100	7 500	100
Gestion	1 195	7	815	9	375	5
Affaires, finance et administration	2 115	13	410	4	1 705	23
Sciences naturelles et appliquées	605	4	530	6	75	1
Secteur de la santé	695	4	180	2	515	7
Sciences sociales, enseignement et administration publique	2 230	13	630	7	1 600	21
Arts, culture, sports et loisirs	445	3	185	2	260	3
Ventes et services	4 255	25	1 635	18	2 615	35
Métiers, transport et machinerie	3 145	19	3 020	32	130	2
Profession du secteur primaire	1 195	7	1 085	12	115	2
Transformation, fabrication, utilité publique	955	6	850	9	100	1
Pop. active - Québec	3 742 485		2 012 345		1 730 145	
Profession - Sans objet	98 110		50 040		48 070	
Toutes les professions	3 644 380	100	1 962 300	100	1 682 075	100
Gestion	343 480	9	230 755	12	112 725	7
Affaires, finance et administration	665 740	18	188 000	10	477 740	28
Sciences naturelles et appliquées	234 680	6	183 270	9	51 415	3
Secteur de la santé	205 595	6	45 515	2	160 085	10
Sciences sociales, enseignement et administration publique	299 835	8	100 300	5	199 535	12
Arts, culture, sports et loisirs	110 530	3	51 880	3	58 650	3
Ventes et services	834 545	23	380 175	19	454 365	27
Métiers, transport et machinerie	530 790	15	491 920	25	38 870	2
Profession du secteur primaire	106 530	3	84 250	4	22 280	1
Transformation, fabrication, utilité publique	312 650	9	206 235	11	106 415	6

Source : Statistique Canada. Recensement 2001, compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, Institut de la statistique du Québec, mai 2003.

Note: La somme des composantes peut ne pas être égale en raison des arrondissements.
I:\donnees2\Recensement 2001\thème\pa travail rémunéré\95F0383XCB01006qc.IVT

Source : SERVICE D'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Ressources humaines et Développement des compétences Canada. Profil de territoire Région Nord-du-Québec, mai 2004.

Les professions traditionnellement masculines les plus représentées dans le Nord-du-Québec constituent les voies actuelles à envisager pour les femmes intéressées à travailler dans la région. Le site web toutpoureurussir.com dresse la liste de métiers en demande et donc qui offrent de bonnes perspectives d'emploi dans la région :

TABEAU 5 Métiers qui offrent de bonnes perspectives d'emploi dans la région Nord-du-Québec

MÉTIERS EN FORTE DEMANDE
Monteurs/monteuses de lignes électriques et de câbles
Conducteurs/conductrices d'équipement lourd (sauf les grues)
Mécaniciens/mécaniciennes d'équipement lourd
Mécaniciens/mécaniciennes de chantier
Mécaniciens industriels/mécaniciennes industrielles
Mécaniciens/mécaniciennes et réparateurs/réparatrices de véhicules automobiles, de camions et d'autobus
Technologues et techniciens/techniciennes en génie civil
Mineurs/mineuses d'extraction et de réparation, mines souterraines
Opérateurs/opératrices de machines dans le traitement des métaux et des minerais
Surveillants/surveillantes de l'exploitation des mines et carrières
Technologues et techniciens/techniciennes en géologie et en minéralogie
Techniciens/techniciennes en génie métallurgique
Électromécaniciens/électromécaniciennes
Électroniciens/électroniciennes d'entretien (biens de consommation)
Machinistes et vérificateurs/vérificatrices d'usinage et d'outillage
Soudeurs/soudeuses et opérateurs/opératrices de machines à souder et à braser
Techniciens/techniciennes et mécaniciens/mécaniciennes d'instruments industriels
Technologue et techniciens/techniciennes en génie électronique et électrique

Source : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC. Avec un métier qui t'allume, tu as tout pour réussir, [En ligne], 2007. [www.toutpoureurussir.com].

Le tableau suivant présente, quant à lui, certaines professions non traditionnelles offrant des perspectives professionnelles très favorables pour 2005-2009 dans la région du Nord-du-Québec et de la Côte-Nord.

TABLEAU 6 Professions offrant des perspectives professionnelles très favorables et favorables, 2005-2009 - Nord-du-Québec et Côte Nord

TITRE DE LA PROFESSION	NIVEAU DE COMPÉTENCE	REVENU ANNUEL MOYEN D'EMPLOI À TEMPS PLEIN	PERSPECTIVES
Directeurs/Directrices de la production primaire (sauf l'agriculture)	Gestion	72 000	Favorables
Directeurs/Directrices de la fabrication	Gestion	55 000	Favorables
Ingénieurs/Ingénieures civils	Professionnel	53 000	Favorables
Ingénieurs/Ingénieures électriciens et électroniciens	Professionnel	68 000	Favorables
Ingénieurs/Ingénieures miniers	Professionnel	68 000	Favorables
Mécaniciens/Mécaniciennes d'équipement lourd	Technique	57 000	Très favorables
Technologues et techniciens techniciennes en géologie et en minéralogie	Technique	59 000	Favorables
Plombiers/Plombières	Technique	49 000	Favorables
Soudeurs/Soudeuses et opérateurs opératrices de machines à souder et à braser	Technique	50 000	Favorables
Mécaniciens/Mécaniciennes de chantier et industriels	Technique	54 000	Favorables

Source : Emploi-Québec, direction régionale Nord-du-Québec. Daniel Bergeron, conseiller régional.

Par ailleurs, dans le cadre de la démarche d'Action concertée de coopération régionale de développement (ACCORD), les intervenants régionaux ont identifié des secteurs d'activité économique -les créneaux d'excellence- dans lesquels la région détient certains avantages comparatifs lui permettant de se démarquer de la concurrence. Ces développements entraîneront probablement l'émergence de besoins de personnel dans de nouvelles spécialités professionnelles. Voici donc ces secteurs d'activité sur lesquels la région mise pour son développement :

- la cogénération, la valorisation des résidus forestiers et la première transformation du bois; huit domaines peuvent être développés : le bois d'ingénierie, la production d'énergie à partir de la biomasse, l'aménagement forestier de la forêt boréale, l'exploitation des sous-pro-

duits de la forêt, le développement des pépinières, la fabrication de système de construction en bois, la production d'éthanol et la fabrication d'équipements forestiers;

- le tourisme nordique : diversité culturelle et d'aventure; ce créneau s'appuie présentement sur la pêche, la chasse et la motoneige. Le gros gibier, l'écotourisme, les parcs nordiques, le tourisme d'affaire et le tourisme culturel sont des avenues à développer;
- la consolidation et la diversification de l'exploration et de l'exploitation minière en milieu nordique; deux avenues de développement sont prometteuses : l'utilisation des dépôts glaciaires comme outil d'exploitation minière et l'optimisation du forage pour l'exploitation et l'exploration minières;

- la production agrobioalimentaire nordique;
- la production et l'accumulation d'énergie renouvelable.

Le chantier de construction du barrage hydroélectrique Eastmain-1, débuté au printemps 2002 sur la rivière du même nom, était fort prometteur en terme d'employabilité pour les gens de la région. Toutefois, les rapports du 30 juin 2005 nous indiquent que, sur une possibilité de 2 300 emplois, seulement 98 postes étaient occupés par des femmes de la région du Nord-du-Québec, dont 15 par des Jamésiennes. De plus, au total, seulement 5 femmes occupaient un emploi dans un secteur non traditionnel. La quasi-totalité des Nord-Québécoises travaillait plutôt à des postes

2.1 - LES EMPLOYEURS

Selon une entreprise forestière interrogée, les Jamésiennes peuvent compter sur l'ouverture de la part de cette entreprise quant à leur embauche pour des postes non traditionnels. Si les candidates possèdent la formation et les compétences requises, aucune distinction n'est faite entre les hommes et les femmes. Toujours selon cette entreprise, les femmes fournissent un rendement équivalent à celui des hommes et on ne remarque aucune difficulté relativement à l'utilisation de l'équipement. De plus, les installations sanitaires répondent aux besoins de la main-d'œuvre féminine.

Pour le recrutement, les employeurs utilisent les médias comme Jobboom et La Presse ou encore, procèdent directe-

de commis de bureau, d'aide générale au café et à la conciergerie ou au bar, au casse-croûte ou au dépanneur¹⁷.

Depuis le milieu des années 1970, près de cent mille québécois ont travaillé tour à tour sur l'un ou l'autre des chantiers de la Baie-James afin de contribuer à la construction des ouvrages hydroélectriques. Si le projet d'une seconde centrale sur la rivière Eastmain allait de l'avant, espérons que les Jamésiennes qui possèdent les compétences et qui ont la possibilité de s'absenter de longues périodes seront présentes à plus de 0,7 %.

ment via l'ordre des ingénieurs. Lorsque la disponibilité du personnel le permet, les entreprises sont favorables à ce que des candidates effectuent une journée d'observation ou encore un stage d'acquisition de compétences. Malgré le chemin parcouru, très peu de femmes occupent des postes non traditionnels au sein d'entreprises de la région. On explique en partie la situation par le nombre considérable d'employés qui comptent plus de 20 années d'ancienneté.

Les grandes entreprises ne sont pas seules à offrir des emplois. Il y a aussi de nombreux emplois spécialisés dans les PME.



17 - Richard DUCHARME, Responsable des Relations de travail et conditions de vie, Chantier Eastmain 1.

3. LES FORMATIONS NON TRADITIONNELLES EN RÉGION

Déjà en 2001 la Politique de développement du Nord-du-Québec avait comme objectif de développer le savoir et les compétences des populations nordiques, en priorité par la formation des jeunes. Elle mentionnait également que la valorisation de l'éducation, de la formation et de l'acquisition des connaissances est essentielle tout en soulignant que le recours aux formations professionnelles et techniques représente une voie à privilégier. L'insertion sociale des jeunes et leur intégration professionnelle dépendent pour bon nombre d'entre eux de la possibilité d'avoir accès en région à des programmes de formation de qualité et adaptés aux besoins et aux aspirations des personnes¹⁸. L'orientation scolaire des filles et la réorientation des femmes sur le marché

du travail font partie intégrante des éléments majeurs visant à favoriser la venue d'un plus grand nombre de femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnels. L'éducation des parents et l'impact des intervenants scolaires et en employabilité ont une influence fondamentale sur leurs choix professionnels. Il est important de sensibiliser les étudiantes des niveaux primaire et secondaire à la diversification professionnelle, afin qu'elles poursuivent leurs études, mais surtout, qu'elles fassent des choix de carrières stratégiques, dépourvus de conditionnements culturels ou de stéréotypes. Bien sûr, des formations offertes à l'extérieur de la région peuvent aussi ouvrir des carrières intéressantes en région.

3.1 - LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

L'information fournie par le Centre de formation professionnelle (CFP) de la Jamésie montre que les femmes s'inscrivent principalement dans des programmes d'études traditionnellement féminins. Ainsi, depuis 2003, seulement neuf diplômés d'études professionnelles (DEP) non traditionnels ont été

émis à des femmes. Pour les inscriptions de l'année scolaire 2005-2006, on ne dénombre que deux filles sur les trente inscriptions dans les deux programmes d'études non traditionnels offerts à Chibougamau par le CFP de la Jamésie.

TABEAU 7 Statistiques sur les diplômées - CFP de la Jamésie

Années scolaires	Programmes d'études	Nombre d'élèves			Femmes diplômées	Formation en cours
		Total	H	F		
2003-2004	Comptabilité (Matagami)	10	0	10	10	—
	Comptabilité (Quévillon)	9	0	9	9	—
	Conduite de camions (Chibougamau)	14	11	3	2	—
	Conduite de machinerie lourde en voirie forestière (Chibougamau)	12	12	0	0	—
	Électromécanique de systèmes automatisés (Chibougamau)	19	15	4	4	—
	Mécanique automobile (Wemindji)	11	11	0	0	—
	Mécanique de véhicules légers (Waskaganish)	12	12	0	0	—
	Santé, assistance et soins infirmiers (Chibougamau)	24	2	22	20	—
	Sciage (Waswanipi)	10	10	0	0	—
	Secrétariat (Chibougamau)	6	0	6	6	—
Soudage-montage (Chibougamau)	11	11	0	0	—	

Années scolaires	Programmes d'études	Nombre d'élèves			Femmes diplômées	Formation en cours
		Total	H	F		
2004-2005	Charpenterie-menuiserie (Chibougamau)	17	15	2	2	—
	Comptabilité (Chibougamau)	12	1	11	8	—
	Forage et dynamitage (Chibougamau)	17	17	0	0	—
	Mécanique d'engins de chantier (Chibougamau)	15	14	1	1	—
	Mécanique industrielle de construction et d'entretien (Chibougamau)	5	4	1	—	Terminera en juin 2006
	Plomberie-chauffage (Chibougamau)	14	13	1	0	—
2005-2006	Assistance aux bénéficiaires en établissement de santé (Chibougamau)	18	1	17	—	Terminera en avril 2006
	Électromécanique de systèmes automatisés (Chibougamau)	17	15	2	—	Terminera en février 2007
	Santé, assistance et soins infirmiers (Chibougamau)	23	2	21	—	Terminera en mai 2007
	Secrétariat (Chibougamau)	18	1	17	—	Terminera en déc. 2006
	Soudage-montage (Chibougamau)	13	13	0	—	Terminera en juin 2007

Source : CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE CHIBOUGAMAU. Statistiques sur les diplômées, mars 2006.

3.2 - LA FORMATION TECHNIQUE AU COLLÉGIAL

Actuellement, le Centre d'études collégiales à Chibougamau (CECC) n'offre aucune formation non traditionnelle. Il a offert, par le passé, certains programmes correspondant à ce type de formation tels le diplôme d'études collégiales (DEC) en Techniques de l'informatique, l'attestation d'études collégiales (AEC) en Optimisation et contrôle en transformation des produits forestiers, l'AEC en prospection minière et la formation de sauveteur brancardier. En 2003-2004, le CECC a tenté d'intégrer à sa programmation le programme DEC Techniques en génie mécanique. Cette formation répondait aux besoins des employeurs du milieu, mais le nombre insuffisant de candidats inscrits n'a pas permis aux responsables du programme de démarrer la cohorte.

Deux critères sont nécessaires pour offrir un programme collégial dans la région, soit le besoin de main-d'œuvre manifesté par le milieu économique et le nombre suffisant d'élèves inscrits. Pour l'instant, le nombre minimal d'inscription nécessaire imposé par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) empêche une diversification de l'offre des programmes de formation technique. Deux programmes d'études pré universitaires sont présentement offerts, soit les Sciences de la nature et les Sciences humaines, option Monde et société. Pour les programmes d'études techniques, les deux programmes disponibles sont les Soins infirmiers et les Techniques de comptabilité et gestion.

3.3 - L'IMPORTANCE DE LA FORMATION

Les statistiques officielles du MELS ne nous permettent pas de connaître la situation des personnes diplômées après l'obtention d'un diplôme, étant donné le contexte particulier de l'offre de formation de la région. Chose certaine, en étant formées, les femmes pourront accéder davantage à des emplois spécialisés ainsi qu'à des domaines non traditionnels offrant d'excellents taux de placement et de meilleures possibilités d'occuper un emploi à temps plein. Les jeunes femmes ont intérêt à poursuivre leurs études même si, pour l'instant, le choix des programmes offerts dans leur municipalité peut être limité et que les distances à parcourir entre chacune des villes ne favorisent pas la poursuite d'études sur le territoire de la Jamésie. Ces obstacles liés à nos particularités régionales nuisent inévitablement à l'augmentation du nombre de Jamésiennes dans les formations non traditionnelles.

Sans efforts de soutien et d'accompagnement, on ne peut inciter les femmes et les filles à s'inscrire dans des programmes de formation non traditionnels et, à plus long terme, contribuer à offrir une gamme plus diversifiée de formations sur tout le territoire de la région. D'ailleurs, dans le cadre de la Semaine de l'orientation, plusieurs organismes, en collaboration avec le Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie, organisent l'activité **Super carrière** où une quarantaine de jeunes présélectionnés sont invités à discuter avec des gens qui oeuvrent dans une profession qui suscite leurs intérêts. Le projet permet notamment aux jeunes l'exploration des

métiers non traditionnels et la découverte de possibilités d'emploi auxquelles ils n'auraient pas envisagées. D'autres projets favorisant la connaissance de nouvelles perspectives professionnelles sont également offerts par le Carrefour jeunesse-emploi de la Jamésie, notamment les séjours exploratoires et les stages en milieu de travail.

Pour celles qui choisiront de poursuivre leurs études à l'extérieur, le retour en région suite à l'obtention d'un diplôme mène souvent à des situations intéressantes notamment par le choix d'une qualité de vie enviable et la possibilité de travailler dans un domaine correspondant à nos goûts et intérêts. De plus, il existe en ce moment une mesure fiscale, instaurée par le gouvernement du Québec, soit le Crédit d'impôt pour nouveau diplômés travaillant dans une région ressource éloignée. Cette mesure vise à inciter les nouveaux diplômés des niveaux professionnel, collégial et universitaire à acquérir leur première expérience de travail en région et peut atteindre huit mille dollars (8 000 \$). Il existe aussi un Crédit d'impôt pour stage en milieu de travail proposé par le MELS. Le but est d'encourager les entreprises à accueillir davantage de stagiaires et de faciliter l'organisation de stages en milieu de travail; de resserrer les liens qui existent entre les entreprises et les établissements d'enseignement en laissant une plus grande place aux stages en milieu de travail et de favoriser une meilleure adaptation de la formation professionnelle, technique et universitaire aux exigences croissantes du marché du travail.

En terminant, voici un aperçu des salaires annuels approximatifs à temps plein associés à des domaines traditionnellement masculins offrant de bonnes perspectives d'emploi pour la région :

TABLEAU 8 Emplois traditionnellement masculins et salaires annuels approximatifs

Formation technique	Salaire	Formation professionnelle	Salaire
Technicien/technicienne en géologie et minéralogie	39 000 \$	Électricien/électricienne	38 000 \$
Technicien/technicienne en sciences forestières	34 000 \$	Plombier/plombière	49 000 \$
Technicien/technicienne en génie civil	47 000 \$	Tuyauteur/tuyauteuse monteuse d'appareils de chauffage	63 000 \$
Technicien/technicienne en génie mécanique	41 000 \$	Mécanicien/mécanicienne de machines fixes et opératrice	39 000 \$
Technicien/technicien en foresterie dans la transformation des produits forestiers	34 000 \$	Électromécanicien/électromécanicienne d'entretien	30 000 \$

Formation technique	Salaire	Formation professionnelle	Salaire
Agent/agente de police	47 000 \$	Conducteur/conductrice de machines dans la transformation du bois	39 000 \$

Sources : **INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, Le marché du travail dans la région de la Côte-Nord et du Nord-du-Québec, Perspectives professionnelles 2004-2008, 2004, 80 p.**
EMPLOI-QUÉBEC, Les meilleures perspectives d'emploi en Abitibi-Témiscamingue d'ici 2008.

4. CONCLUSION ET PISTES D'ACTION

Les plus récentes études réalisées conjointement par le MELS et le MESS, ainsi que les données inscrites dans le guide Les carrières d'avenir au Québec, révèlent que la plupart des secteurs d'avenir sont des métiers non traditionnels. Bien qu'il existe certaines exceptions comme le métier d'infirmière ou celui d'éducatrice à la petite enfance, la plupart des métiers où l'on prévoit un surplus de main-d'œuvre sont des métiers traditionnellement féminins dont la coiffure et l'esthétique. En outre, la qualité des emplois en terme de statut de travail et de salaire avantage nettement les emplois traditionnellement masculins.

Malgré l'augmentation de la scolarité des filles et des femmes au Québec, celles-ci choisissent toujours les professions traditionnellement féminines, avec un statut de travail à temps partiel plus fréquent et des salaires inférieurs maintenant les écarts entre les deux sexes. La diversification des choix professionnels des femmes est certainement une des solutions qui pourrait les conduire vers une augmentation de leur autonomie économique, favoriser l'équité en emploi entre les femmes et les hommes et faciliter le recrutement de personnel qualifié pour les entreprises de la région.

Afin de permettre à un plus grand nombre de femmes d'accéder à des formations et des emplois non traditionnels, l'orientation scolaire et professionnelle devient un élément majeur de la percée des femmes dans ces secteurs. L'influence des parents et de la famille est déterminante dans cette démarche, de même que celle des personnes intervenant en milieu scolaire ou agissant auprès des femmes adultes en démarche d'orientation et d'intégration à l'emploi. Cela accompli, il reste à accompagner les femmes dans leur intégration à l'emploi et les aider à obtenir les emplois et les garder afin qu'elles réalisent pleinement l'égalité de fait à laquelle elles ont droit.

Voici quelques pistes d'action supplémentaires qui pourraient faciliter l'intégration des femmes dans des secteurs d'activités non traditionnels :

- sensibiliser les institutions d'enseignement à l'importance d'inscrire l'orientation non traditionnelle des femmes comme priorité;
- concerter et former davantage les intervenants et intervenantes engagés dans l'orientation et la formation de la main-d'œuvre;
- fournir aux femmes et aux filles des modèles de réussite;
- sensibiliser le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport afin de faire diminuer le nombre minimum d'inscriptions imposé pour les formations professionnelles ou techniques dans la région;
- organiser un salon sur les métiers d'avenir et les possibilités d'emploi afin d'informer les intervenantes, intervenants, les parents ainsi que les étudiantes et les femmes de la région;
- offrir des formations exploratoires dans des métiers non traditionnels aux étudiantes du primaire et du secondaire;
- informer les parents concernant la diversification professionnelle pour les filles;
- informer et sensibiliser les employeurs sur les impacts favorables de la présence des femmes à des postes non traditionnels;
- sensibiliser les employeurs et les syndicats sur l'importance de mettre en place des stratégies facilitant le recrutement, l'accueil et le maintien des travailleuses;
- sensibiliser les femmes à utiliser le recrutement par offre de services, en personne, afin de démontrer leur intérêt pour le travail;
- faire connaître les différents projets régionaux et programmes gouvernementaux aux intervenants et intervenantes du milieu, aux parents ainsi qu'aux étudiantes;
- accompagner les femmes en processus d'insertion d'emploi et les aider à surmonter les obstacles.

5. LES RESSOURCES EXISTANTES

LE PROGRAMME D'APPRENTISSAGE EN MILIEU DE TRAVAIL

Offert par Emploi-Québec, ce programme permet de jumeler une débutante à un compagnon ou une compagne d'apprentissage. L'objectif est de favoriser la transmission de connaissances et de savoir-faire, d'offrir une supervision, un encadrement ainsi qu'une évaluation. Quarante-neuf métiers sont présentement accessibles à ce Programme et 6000 travailleuses et travailleurs en ont profité entre 1993 et 2002.

www.emploi Quebec.net

LE CONCOURS CHAPEAU LES FILLES !

Chapeauté par le MELS, le concours a pour but de présenter des modèles de réussite féminin, de faire connaître des programmes de formation peu fréquentés par les femmes et de contribuer à lutter contre les stéréotypes liés à certains métiers traditionnellement masculins.

www.meq.gouv.qc.ca/chapeau/

GRUPE D'AIDE À L'EMPLOI

LE CARREFOUR JEUNESSE-EMPLOI DE LA JAMÉSIE

Siège social

110, boul. Matagami c.p. 669
Matagami (Québec) J0Y 2A0
☎ 819 739-4455
@ cje.matagami@lino.com

GRUPE D'AIDE À L'EMPLOI POUR LES FEMMES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES

ACCÈS-TRAVAIL-FEMMES

2240, rue Montpetit, 3^e étage
Jonquière (Québec) G7X 6A3
☎ 1 866 695-0834
@ atf@qc.aira.com

REGROUPEMENT DES FEMMES DU TÉMISCAMINGUE

147A, Avenue principale C.P.1051
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5C8
☎ 819 764-9171
@ rfat@lino.sympatico.ca

VISION TRAVAIL ABITIBI-TÉMISCAMINGUE

115, du Terminus Ouest, bureau 01
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 2P7
☎ 819 797-0822
@ r-n@vision-travail.qc.ca

LA FONDATION LEA-ROBACK

L'organisme vise à promouvoir l'éducation comme moyen d'épanouissement et d'émancipation pour tous et de soutenir financièrement les femmes qui désirent poursuivre un projet d'études. La Fondation attribue chaque année des bourses d'études dont les montants varient entre 500 \$ et 3 000 \$.

www.fondationlearoback.org

L'OPÉRATION TOP 50

Lancé par le MELS, cette liste présente 50 programmes secondaires et collégiaux offrant les meilleures perspectives d'emplois. Cette information est accessible sur le site Internet suivant : www3.mels.gouv.qc.ca/fpt/

LE SITE INTERNET TOUTPOURREUSSIR.COM

Ce site offre des renseignements sur 130 fiches de métiers ayant de bonnes perspectives d'emploi. Ces informations sont classées par région administrative.

www.toutpoureurssir.com

GRUPE DE DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES AU TRAVAIL

ACTION TRAVAIL DES FEMMES

911, rue Jean-Talon Est
Montréal (Québec) H2R 1V5
☎ 514 768-7233
@ actionf@cam.org

AU BAS DE L'ÉCHELLE

6839, rue Drolet, bureau 395
Montréal (Québec) H2S 2T1
☎ 514 270-7878
@ abe@aubasdelechelle.ca
www.aubasdelechelle.ca

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (CIAFT)

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec) H2Y 1E6
☎ 514 954-0220
@ info@ciaft.qc.ca
www.ciaft.femmesautravail.qc.ca

FEMMES REGROUPEES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES (FRONT)

6839A, rue Drolet, bureau 301
Montréal (Québec) H2S 2T1
☎ 1 877 273-7668
@ nontrad@front.qc.ca
www.front.qc.ca

ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX

COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DE LA JEUNESSE DU QUÉBEC

Siège social
360, rue St-Jacques Ouest, 2^e étage
Montréal (Québec) H2Y 1P5
☎ 1 800 361-6477
www.cdpedj.qc.ca

COMMISSION DE L'ÉQUITÉ SALARIALE

Secrétariat de la Commission de l'équité salariale
200, Chemin Ste-Foy, 4^e étage
Québec (Québec) G1R 6A1
☎ 1 888 528-8765
@ equitesalariale@ces.gouv.qc.ca
www.ces.gouv.qc.ca

COMMISSION DE LA SANTÉ ET DE LA SÉCURITÉ AU TRAVAIL (CSST)

Siège social
1, Complexe Desjardins, Tour du Sud, 21^e étage
Succursale Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1H1
☎ 1 800 668-6811
www.csst.qc.ca

COMMISSION DES NORMES DU TRAVAIL

Siège social
2, Complexe Desjardins, Tour de l'Est, 24^e étage
C.P. 730, Succursale Desjardins
Montréal (Québec) H5B 1B8
☎ 1 800 265-1414
www.cnt.gouv.qc.ca

DIRECTION RÉGIONALE MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION DU LOISIR ET DU SPORT DE L'ABITIBI-TÉMISCAMINGUE ET DU NORD-DU-QUÉBEC

215, boulevard Rideau
Rouyn-Noranda (Québec) J9X 5Y6
☎ 819 763-3001
www.meq.gouv.qc.ca

DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DU NORD-DU-QUÉBEC

129, rue des Forces-Armées
Chibougamau (Québec) G8P 3A1
☎ 1 866 840-9344
www.mess.gouv.qc.ca

HARCÈLEMENT SEXUEL ET PSYCHOLOGIQUE

GRUPE D'AIDE ET D'INFORMATION SUR LE HARCÈLEMENT SEXUEL AU TRAVAIL DE LA PROVINCE DE QUÉBEC INC.

2231, rue Bélanger
Montréal (Québec) H2G 1C5
☎ 514 526-0789
@ info@gainhst.qc.ca
www.gaihst.qc.ca

ORGANISMES DE FORMATION

CENTRE DE FORMATION PROFESSIONNELLE DE LA JAMÉSIE

Chapais-Chibougamau :

☎ 418 748-7621 option 2 + poste 3330

Lebel-sur-Quévillon :

☎ 819 755-4136 poste 200

Matagami :

☎ 819 739-4361

Radisson :

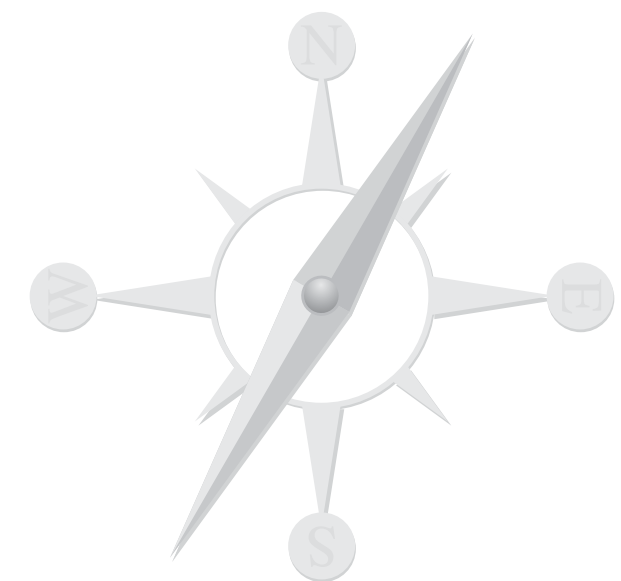
☎ 819 638-8371

Valcanton-Villebois :

☎ 819 941-2361

CENTRE D'ÉTUDES COLLÉGIALES À CHIBOUGAMAU

110, rue Obalski
Chibougamau (Québec) G8P 2E9
☎ 418 748-7637 poste 224
@ infocecc@cstfelicien.qc.ca
www.cec-chibougamau.qc.ca



BIBLIOGRAPHIE

BORDE, Valérie, et autres. « **Sur la route des non-trads** », La Gazette des femmes, vol. 21, n° 4, novembre - décembre 1999, p. 18-32.

CHRÉTIEN, Daniel, Martine Turenne. « **Il pleut des emplois !** », L'actualité, 1^{er} avril 2003, p.23-30.

COLLINI, Mariella, Lili GERMAIN. « **Les femmes et le non traditionnel en formation et sur le marché du travail** », L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue, 2005, 44 p.

COMITÉ AVISEUR FEMMES EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE. **J'y suis... J'y reste : De ma formation... au marché du travail.**

COMITÉ NATIONAL DES RESSOURCES HUMAINES DES MÉTIERS EN TUYAUTERIE. **Formation et certification dans les métiers en tuyauterie : Planification pour l'avenir**, Rapport final, 2003, 40 p.

CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME. **Les conditions de vie des femmes dans le Nord-du-Québec - 2004**, Collection « Femmes et développement des régions », Juin 2005, 50 p.

DÉVELOPPEMENT DES RESSOURCES HUMAINES CANADA. **Étude sur le vieillissement de la main-d'œuvre de l'Abitibi-Témiscamingue et d'une partie du Nord-du-Québec**, Rouyn Noranda, juin 2003.

DEROSIERS, Eric. « **Les mines appréhendent une pénurie de main d'œuvre** », Le Devoir, 24 août 2005, p. B1-4.

DROLET, Anne. « **Le sexe de l'emploi** », Le Soleil, 15 octobre 2005, p. E2-4.

GOULET, Nathalie. « **Les femmes et le marché de l'emploi en 2005 : de grandes avancées et des écarts persistants** », bulletin de liaison du CIAFT, numéro 73, juin 2005, p. 1.

LEMIEUX, Sylvie. « **Plus de femmes dans des métiers souvent dévolus aux hommes** », Les Affaires, 19 novembre 2005, p.29.

TREMBLAY, Jacinthe. « **Une (grosse) goutte dans l'océan** », La loi québécoise sur l'équité salariale aura 10 ans

en 2006. Aurons-nous vraiment avancé? État des lieux, **La vie en rose, hors-série**, 2005, p. 62-64.

Les carrières d'avenir 2005, Montréal, Les Éditions Jobboom, 2005, 296 p.

Guide d'activités, filles et garçons mêmes carrières, Les options professionnelles traditionnellement masculines pour les filles, 2005, 20 p.

TRÉPANIÉ, Nathalie. **5 PIEDS 2 80 000 LBS**, de l'Office national du film du Canada, [cédérom], 1999.

ROSENTHAL, Sylvie, **BIENVENUE DANS L'ÉQUIPE**, de Femmes regroupées en option non traditionnelle, [cédérom], 2002.

SITE INTERNET

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, « **La formation professionnelle et technique** », [en ligne], [www.inforoutefpt.org].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, « **Condition féminine du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** », [en ligne], [www.meq.gouv.qc.ca/cond-fem/].

MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, « **Concours Chapeau les filles** », [en ligne], [www.meq.gouv.qc.ca/chapeau].

CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, [en ligne], [www.femmesautravail.qc.ca].

FEMMES ET PRODUCTION INDUSTRIELLE, [en ligne], [www.projetfpi.com/index.html].

INFORMATION SUR LES CARRIÈRES NON TRADITIONNELLES POUR LES FILLES, [en ligne], [www.emploi-pt.qc.ca]

STATISTIQUE CANADA, « **Profils des communautés de 2001** », [en ligne], [www.statcan.ca].

