

Portrait des initiatives

du gouvernement du Québec et
de ses partenaires en matière de **promotion des métiers
traditionnellement masculins auprès des femmes**

depuis 2000



Juillet 2012

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
ISBN : 978-2-550-73481-9 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Portrait des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000

Rapport définitif soumis le 31 juillet 2012 au :

Secrétariat à la condition féminine
905, avenue Honoré-Mercier, 3^e étage
Québec (Québec) G1R 5M6

Par :

Carole Vincent, Ph. D.

Table des matières

Introduction	1
Objectifs et méthodologie de l'étude	6
Portrait des initiatives	10
Politiques, stratégies nationales et mesures gouvernementales	10
Initiatives décentralisées	16
Difficultés, contraintes et pistes de solution	19
Conclusion	22
Annexe A : Fiches d'information	23
Annexe B : Liste des personnes-ressources	61
Annexe C : Questionnaire de l'enquête en ligne	69

Liste des principales abréviations

ACSAQ	Association des commissions scolaires anglophones du Québec
CCQ	Commission de la construction du Québec
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CNRS	Centre national de la recherche scientifique
CREPUQ	Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
FCSQ	Fédération des commissions scolaires du Québec
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
LOJIQ	Les Offices jeunesse internationaux du Québec
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
MCCCF	Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
MDDEP	Ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MRNF	Ministère des Ressources naturelles et de la Faune
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTQ	Ministère des Transports du Québec
PPE	Projet préparatoire à l'emploi

Sommaire

Afin de soutenir les travaux du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, nous avons dressé, dans la présente étude, un portrait des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000. En premier lieu, les sous-ministres adjoints membres du Comité interministériel ont envoyé une lettre aux personnes-ressources suggérées par le comité de suivi de l'étude. Cette lettre leur expliquait le contexte et les objectifs de l'étude. Ces personnes-ressources ont ensuite reçu une invitation à remplir un questionnaire qui leur a été transmis en ligne. Au total, 32 personnes parmi celles représentant les 63 organismes et ministères joints ont rempli le questionnaire.

Le présent portrait fait état des principales politiques, stratégies et mesures gouvernementales recensées par les personnes-ressources représentant les principaux ministères responsables de l'élaboration de stratégies nationales pour la promotion et le maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins, soit le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

Le portrait recense également une quarantaine d'initiatives décentralisées mises en œuvre par des centrales syndicales, des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, des organismes qui s'intéressent plus généralement à la défense des droits des femmes et d'autres organismes qui visent plus particulièrement la promotion des carrières scientifiques et technologiques auprès des femmes.

L'étude révèle l'existence d'une mosaïque de mesures, parfois de très petite envergure, mais qui s'inscrivent toutes dans des stratégies plus larges de promotion de la diversification des choix scolaires et professionnels auprès des femmes. Si la plupart des initiatives visent à mieux informer les jeunes filles et les femmes sur les choix professionnels, à accroître leurs connaissances des métiers traditionnellement masculins et à susciter leur intérêt pour des choix non traditionnels, d'autres visent davantage à changer les mentalités dans le milieu du travail, auprès des entreprises notamment, mais aussi dans l'ensemble de la société.

Ce rapport fait également état des principales difficultés ou contraintes auxquelles les personnes-ressources qui ont collaboré à l'étude font face dans la mise en œuvre et la promotion des initiatives dont elles sont responsables. Le manque d'intérêt pour la mixité en emploi de la part des entreprises, le manque de ressources financières et humaines des organismes et le manque de disponibilité des ressources en milieu scolaire ont été cités comme principales difficultés. Ces personnes-ressources ont aussi mentionné des pistes de solution à privilégier en vue de mieux atteindre les objectifs fixés : de plus grands efforts de sensibilisation dans les milieux de travail, notamment auprès des entreprises des secteurs traditionnellement masculins; une vaste campagne gouvernementale de sensibilisation aux enjeux de la mixité des professions et de la non-sexualisation des métiers; une meilleure collaboration entre les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et les employeurs; et l'utilisation plus efficace et intensive des nouvelles technologies et médias sociaux.

Introduction

La vie des femmes et des hommes s'est radicalement transformée au cours des dernières décennies en raison d'importants changements économiques, sociaux et démographiques. L'un des changements les plus marquants est celui de l'entrée massive des femmes sur le marché du travail. Bien que la participation au travail rémunéré demeure plus élevée chez les hommes que chez les femmes, l'écart s'atténue au fil du temps. Au milieu des années 1970, moins de la moitié des femmes québécoises âgées de 25 à 54 ans occupaient un emploi. Aujourd'hui, cette proportion s'élève à près de 80 pour cent¹.

Les gains des femmes en matière de participation au marché du travail rémunéré sont étroitement liés aux progrès remarquables qu'elles ont réalisés en matière d'éducation et de scolarisation. De plus en plus, les jeunes adultes, mais particulièrement les jeunes femmes, reconnaissent le besoin croissant d'atteindre un niveau de scolarité plus élevé. Il y a 20 ans, le pourcentage des femmes âgées de 25 à 54 ans ayant fait des études postsecondaires était inférieur à celui des hommes. Aujourd'hui, la situation est tout autre. En 2009, la proportion des femmes âgées de 25 à 54 ans qui détenaient un diplôme d'études postsecondaires était supérieure à celle des hommes du même groupe d'âge, partout au Canada. C'est au Québec que les femmes étaient les plus susceptibles d'avoir obtenu un diplôme d'études postsecondaires, avec un taux de 67 pour cent, comparativement à 65 pour cent pour les hommes. Parmi les plus jeunes adultes, les progrès sont encore plus spectaculaires : en 2009, près du tiers des femmes âgées de 25 à 34 ans détenaient un diplôme universitaire, comparativement à un quart des hommes. Or, en 1990, les jeunes femmes et jeunes hommes étaient à égalité avec environ 15 pour cent d'entre eux qui détenaient un diplôme universitaire².

Cet écart de scolarisation à l'avantage des femmes ne se traduit pourtant pas par des salaires plus élevés. Bien que, en moyenne, les écarts de gains salariaux entre les sexes se soient atténués au fil des ans, ils demeurent persistants. Les femmes continuent d'afficher un revenu de travail pouvant être jusqu'à 20 pour cent inférieur à celui des hommes, et ce, même parmi les jeunes cohortes plus scolarisées. Les écarts salariaux parmi les diplômés du postsecondaire varient selon les types de diplômes obtenus : les écarts sont plus élevés parmi les diplômés de la formation professionnelle ou technique, ils sont moins élevés parmi les diplômés du collégial, et ils sont les moins élevés parmi les diplômés du premier cycle universitaire.

Pour une cohorte donnée de diplômés du postsecondaire, les écarts salariaux s'accroissent dans le temps : les écarts de gains salariaux entre les sexes cinq ans après l'obtention du diplôme sont plus élevés que ceux qui existaient seulement deux ans après l'obtention du diplôme. Fait plus préoccupant : de 1997 à 2007, l'écart salarial entre les femmes et les hommes en début de carrière pour les diplômés du postsecondaire s'est rétréci chez les travailleurs gagnant des salaires inférieurs à la moyenne, mais s'est accru chez les travailleurs à revenus plus élevés³.

¹ Institut de la statistique du Québec, http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/parnt_etudn_march_travl/pop_active/b007_1976-2010.htm.

² Statistique Canada, « Les femmes et l'éducation », composante du produit n° 89-503-X, *Femmes au Canada : rapport statistique fondé sur le sexe*, 2012.

³ Ces résultats sont tirés d'analyses réalisées à partir des données de l'Enquête nationale auprès des diplômés et publiées dans l'article de Brahim Boudarbat et Marie Connolly Pray, « L'écart salarial entre les sexes chez les nouveaux diplômés secondaires », *CIRANO*, 2011.

Évolution de la situation scolaire et professionnelle des femmes

Les choix de carrière des femmes et, en particulier, le fait qu'elles sont peu représentées dans certains métiers et professions d'avenir, comme les métiers scientifiques et technologiques ou d'autres métiers traditionnellement masculins, pourraient expliquer une partie des écarts salariaux entre les hommes et les femmes. Au Québec comme ailleurs, il existe une importante ségrégation professionnelle entre les deux sexes, les travailleuses québécoises étant concentrées dans un éventail plus restreint de professions que les hommes.

Selon les données du recensement de 2006, 42 pour cent de la population active féminine travaillait dans l'une des 15 professions comptant le plus de femmes. Parmi ces professions, neuf sont traditionnellement féminines. La moitié de la main-d'œuvre féminine travaille principalement dans quatre secteurs : en 2006, 19 pour cent des femmes travaillaient dans les soins de la santé et l'assistance sociale, 14 pour cent dans le commerce de détail, 10 pour cent dans les services d'enseignement et 8 pour cent dans l'hébergement et les services de restauration. Le secteur des soins de la santé et de l'assistance sociale présente le plus haut taux de féminité, avec près de 80 pour cent de ses employés qui sont des femmes. Les secteurs des services d'enseignement et de la finance et des assurances affichent également un très haut taux de féminité (66 pour cent). À l'opposé, les travailleuses québécoises demeurent peu présentes dans la construction et dans le secteur de l'extraction minière, puisqu'environ 12 pour cent des employés de ces secteurs sont des femmes⁴.

Ce pourcentage de 12 pour cent des travailleuses dans le secteur de la construction peut paraître élevé. Or, lorsqu'on examine ce que font les femmes dans l'industrie de la construction, on constate que près de 90 pour cent d'entre elles n'exercent pas une profession reliée aux métiers de la construction. Leur emploi est plutôt relié à l'administration de l'entreprise. Ainsi, dans les professions directement reliées aux métiers de construction, la proportion des femmes dans le secteur de la construction au Québec se situait à moins de 2 pour cent des effectifs en 2006⁵.

La faible représentation des femmes en sciences et technologie au Québec est qualifiée par les experts de tendance lourde. Au cours de la dernière décennie, on observe même un recul dans la fréquentation des femmes de certaines disciplines universitaires comme le génie et les sciences informatiques : en 2001, la proportion des femmes inscrites en génie au Québec était de 16 pour cent. En 2007, elle était passée à 17 pour cent. En sciences informatiques, pour la même période, leur proportion est passée de 28 à 14 pour cent. Des indicateurs plus globaux de la présence des femmes en sciences pures et appliquées qui tiennent compte de la diplomation, mais aussi du financement et de la production scientifique, révèlent des succès parfois mitigés, mais aussi certains reculs⁶.

La ségrégation entre les sexes s'observe également en matière de choix scolaires. En particulier, les choix scolaires en formation professionnelle et technique varient beaucoup selon le sexe. Selon les

⁴ Ces statistiques sont tirées du *Portrait statistique égalité femmes/hommes : où en sommes-nous?*, un rapport publié en 2010 par le Conseil du statut de la femme à partir des données du recensement de 2006. Les données du recensement de 2011 (Enquête nationale des ménages) ne sont pas encore publiées. Selon l'échéancier de diffusion de Statistique Canada, elles seront disponibles en juin 2013.

⁵ Un rapport publié en 2011 par la Commission de la construction du Québec, *Les femmes dans l'industrie de la construction*, révèle qu'au cours de la période 1997-2010, un peu plus de 4 000 femmes ont entrepris une carrière dans l'industrie de la construction, mais que ces entrées de femmes ont été contrecarrées par un taux de départ de l'industrie élevé, presque le double de celui des hommes.

⁶ Ces constats sont tirés du rapport *Progression des femmes en sciences au Québec*, publié en 2011 par le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation.

données du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), les hommes qui choisissaient la formation professionnelle en 2008-2009 étaient sensiblement plus nombreux (56 pour cent) que les femmes, mais c'était l'inverse en formation technique, où la proportion de femmes était plus élevée (60 pour cent). Les femmes étaient concentrées dans un nombre restreint de secteurs de formation. Ainsi, en formation professionnelle, 84 pour cent des femmes se concentraient dans seulement quatre domaines de formation en 2008-2009 : l'administration, le commerce et l'informatique (35 pour cent), la santé (31 pour cent), les soins esthétiques (11 pour cent) et l'alimentation et le tourisme (7 pour cent). En formation technique, près des trois quarts des femmes étaient inscrites dans trois principaux domaines : la santé (31 pour cent), les services sociaux, éducatifs et juridiques (27 pour cent) et enfin l'administration, le commerce et l'informatique (13 pour cent)⁷.

Pour l'ensemble des diplômés du postsecondaire, la concentration des choix du domaine d'études selon le sexe est également évidente. Selon les données des enquêtes nationales auprès des diplômés de 2000 et de 2005 au Canada, 30 pour cent des hommes avaient obtenu un diplôme dans les domaines de l'architecture, du génie et des services connexes, alors qu'à peine 4 pour cent des femmes avaient obtenu leur diplôme dans ces domaines d'études. Des différences marquées sont observables également dans les domaines des mathématiques, de l'informatique et des sciences de l'information, où les hommes étaient près de quatre fois plus présents que les femmes parmi les diplômés de 2005 (7,8 pour cent des diplômés contre 2,2 pour cent des diplômées).

À l'inverse, dans le domaine de l'éducation et de la santé, ce sont les femmes qui dominent. En 2005, 20 pour cent des femmes avaient obtenu un diplôme dans la santé et d'autres domaines connexes, alors qu'un peu plus de 6 pour cent des hommes avaient obtenu leur diplôme dans ces domaines d'études. En éducation, les femmes étaient deux fois plus présentes que les hommes parmi les diplômés de 2005 (10,3 pour cent des diplômées contre 4,5 pour cent des diplômés).

Bien que le choix du domaine d'études soit déterminant dans la trajectoire des femmes et des hommes sur le marché du travail, ce n'est qu'un facteur parmi une multitude d'autres qui permettent d'expliquer les écarts de gains salariaux entre les sexes. Notons d'ailleurs qu'une importante proportion de diplômés, femmes et hommes, occupent des emplois qui ne correspondent pas à leur domaine d'études et donc leurs revenus de travail n'ont que peu de lien avec leurs choix d'études. En outre, les écarts de gains salariaux entre les hommes et les femmes demeurent importants au sein des diplômés d'un domaine d'études donné. Dans certains domaines, les hommes gagnent un revenu de travail pouvant être jusqu'à 30 pour cent supérieur à celui des femmes ayant obtenu le même diplôme. La diversification des choix scolaires et professionnels des jeunes filles et des femmes doit certainement faire partie de l'éventail des mesures pouvant contribuer à leur autonomie économique, mais d'autres stratégies doivent être mises en œuvre pour atteindre une meilleure égalité économique entre les femmes et les hommes.

Promotion de l'égalité économique entre les sexes au Québec

En 2006, le gouvernement du Québec a mis sur pied une politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes intitulée *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Cette politique d'envergure associe tous les ministères et organismes du gouvernement à la promotion de

⁷ Ces statistiques sont tirées de *La formation professionnelle et technique au Québec : un aperçu*, publié par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport en 2010.

l'égalité entre les sexes dans différents milieux et à plusieurs égards. Le Secrétariat à la condition féminine soutient le développement et la cohérence des actions gouvernementales dans ce domaine et assume la responsabilité administrative de la politique en matière d'égalité entre les femmes et les hommes.

Des plans d'action pour l'égalité entre les femmes et les hommes ont accompagné cette politique depuis sa mise sur pied en 2006. Le bilan réalisé pour la période 2007-2010 a permis de tirer des conclusions qui ont servi à produire le nouveau plan d'action gouvernemental de 2011-2015. Celui-ci allie maintenant 26 ministères et organismes engagés dans la mise en place d'actions structurantes pour l'égalité entre les femmes et les hommes au Québec ainsi que 9 ministères et organismes collaborateurs⁸.

Sept orientations importantes encadrent les actions du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes⁹:

- Pour la promotion de modèles et de comportements égalitaires;
- Vers l'égalité économique entre les femmes et les hommes;
- Vers une meilleure conciliation des responsabilités familiales et professionnelles ou scolaires;
- Pour des approches en santé adaptées aux spécificités des femmes;
- Pour le respect de l'intégrité des femmes et leur sécurité dans tous les milieux de vie;
- Vers une plus grande participation des femmes aux instances décisionnelles;
- Pour l'égalité entre les femmes et les hommes dans toutes les régions, en tenant compte de leurs spécificités.

La promotion de l'égalité économique entre les femmes et les hommes est orientée vers des actions favorisant la formation des jeunes femmes dans des métiers offrant de meilleures perspectives d'emploi, l'intégration et le maintien en emploi des femmes, l'accès à l'égalité en emploi pour les femmes, la réduction des iniquités salariales, le soutien aux femmes entrepreneures et, enfin, l'amélioration de la sécurité économique tout au long de leur vie¹⁰.

Afin de contribuer plus particulièrement à l'atteinte des objectifs visant à favoriser la formation, mais aussi l'accès et le maintien des femmes dans des métiers offrant de meilleures perspectives d'emploi, un comité interministériel a été mis sur pied pour favoriser la concertation en matière d'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et de mixité des professions. Les professions traditionnellement masculines sont définies comme étant les professions dans lesquelles les femmes représentent moins du tiers de l'effectif total de la profession. Ce comité réunit des représentants du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), du ministère de

⁸ Gouvernement du Québec, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015, 2011, p. 11.

⁹ Gouvernement du Québec, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015, 2011, p. 24.

¹⁰ Gouvernement du Québec, *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*, plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015, 2011, p. 45 à 80.

l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

Le mandat du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins est de :

1. Recueillir l'information sur les différentes initiatives gouvernementales (et celles des principaux acteurs régionaux, syndicaux et communautaires) en matière de diversification des choix de carrière des femmes.
2. Réaliser un bilan diagnostique de l'action gouvernementale en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes, lequel fera notamment cas des pratiques gagnantes en la matière.
3. Proposer un modèle d'intervention concerté et cohérent visant à améliorer la situation des femmes dans les principaux domaines traditionnellement masculins.

Objectifs et méthodologie de l'étude

Afin de soutenir les travaux du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, nous avons dressé, dans la présente étude, un portrait des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000. Plus précisément, cette étude :

- recense les mesures du gouvernement et de ses partenaires visant à faire connaître ou reconnaître la problématique des choix stéréotypés des filles;
- recense les initiatives du gouvernement et de ses partenaires visant l'orientation des jeunes filles et des femmes dans des domaines de formation traditionnellement masculins;
- recense les initiatives du gouvernement et de ses partenaires visant à favoriser l'accès et le maintien en emploi des femmes dans les domaines d'emploi traditionnellement masculins;
- résume les contraintes, difficultés et pistes d'amélioration possibles constatées par les acteurs de mise en œuvre de ces initiatives.

Les méthodes d'analyse et de collecte de données sont conçues pour générer des données quantitatives et qualitatives à partir des diverses sources consultées. Le portrait des mesures ou initiatives mises en place a été réalisé à partir des informations obtenues auprès de personnes-ressources dans les ministères, syndicats et principaux organismes régionaux et communautaires actifs dans la promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des jeunes filles et des femmes.

L'outil de recension des initiatives a été conçu de façon à recueillir certaines données factuelles de base concernant les initiatives en matière de promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000 : nom et brève description de l'initiative, ministère ou organisme agissant comme principal responsable ou principal collaborateur de l'initiative, année d'entrée en vigueur et date – prévue ou passée – de fin de l'initiative. Dans les cas où l'organisation est responsable de plus d'une initiative, on a demandé aux personnes-ressources de fournir des informations pour chacune des cinq initiatives les plus importantes.

Afin de faciliter la collecte de données et pour dresser un portrait cohérent et significatif des initiatives, nous avons établi une typologie des orientations stratégiques qui guident les initiatives. Cette typologie a été réalisée à partir d'un examen des actions et orientations énumérées dans le plan d'action gouvernemental de 2011-2015 pour l'égalité entre les femmes et les hommes, et qui concernent la promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des jeunes filles et des femmes. De la même façon, une typologie des principales clientèles ciblées par les initiatives a été créée. Ces typologies sont présentées aux figures 1 et 2.

Figure 1 : Typologie des orientations stratégiques pour la promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des femmes

Accès des femmes aux professions ou métiers traditionnellement masculins

Diversification des choix scolaires

Sensibilisation auprès des élèves du primaire et du secondaire

Diversification des choix de carrière en général

Promotion des carrières scientifiques et technologiques auprès des élèves du primaire et du secondaire

Amélioration de l'employabilité des femmes en général

Développement des compétences et sensibilisation aux carrières offrant de bonnes perspectives d'emploi, y compris les professions et métiers traditionnellement masculins

Soutien à l'entrepreneuriat

Maintien des femmes dans des emplois traditionnellement masculins

Connaissance, reconnaissance ou prise en considération de la problématique de la main-d'œuvre féminine

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Promotion des emplois dans des postes de direction

Figure 2 : Typologie des clientèles ciblées pour la promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des femmes

Élèves et étudiantes

Élèves du primaire

Élèves du secondaire

Étudiantes en formation professionnelle et technique

Étudiantes au collégial

Étudiantes à l'université

Femmes sur le marché du travail

Femmes en emploi

Femmes en recherche d'emploi

Femmes en réorientation professionnelle

Femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi

Femmes entrepreneures

Le 14 février 2012, le bureau de la sous-ministre adjointe du Secrétariat à la condition féminine a envoyé une lettre de la part des sous-ministres adjoints membres du Comité interministériel pour l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. La lettre expliquait le contexte et les objectifs de l'étude et sollicitait la collaboration des personnes-ressources recommandées par le comité de suivi. Une invitation à remplir une enquête sécurisée en ligne a ensuite été transmise par courriel à une soixantaine de personnes-ressources choisies par le comité de suivi de l'étude. La liste des personnes-ressources et organismes invités à collaborer à l'étude est présentée à l'annexe B. Le questionnaire complet de l'enquête est présenté à l'annexe C.

À la suite de la première invitation, nous avons effectué des rappels par courriel et par téléphone, tant pour inciter les organismes à collaborer à l'étude que pour les assister en cas de difficulté à utiliser le questionnaire en ligne. Nous avons fait un rappel par courriel deux semaines avant la date limite du 9 mars. Dans la semaine du 5 au 9 mars, nous avons envoyé des communications plus ciblées rappelant les échéances prévues. Nous avons alors reconnu que l'échéance du 9 mars pouvait représenter une difficulté, surtout en raison de la relâche scolaire et des activités associées à la Journée internationale des femmes. Nous avons rappelé aux personnes jointes que leur collaboration était importante pour présenter un portrait complet des initiatives et que leurs réponses seraient prises en compte même si elles étaient enregistrées après la date limite initialement fixée. En date du 9 mars 2012, 16 personnes avaient rempli le questionnaire, répertoriant une vingtaine d'initiatives.

La période de collecte d'information s'est échelonnée jusqu'au 27 avril. Au total, 32 personnes parmi celles représentant les 63 organismes et ministères joints ont rempli le questionnaire, répertoriant ainsi une quarantaine d'initiatives. Certaines représentantes d'organismes ont répondu à notre demande de collaboration en indiquant que leur organisme n'était responsable d'aucune initiative et donc, il n'y avait pas lieu de remplir le questionnaire¹¹. Le taux de réponse se situe donc légèrement au-dessus de 50 pour cent.

La collecte des informations concernant les principaux résultats ou effets des initiatives se voulait flexible. Ainsi, chaque personne responsable de l'initiative pouvait juger du meilleur indicateur dont elle dispose pour donner son appréciation des résultats ou effets de l'initiative et de la mesure dans laquelle ces résultats ou effets se comparent aux résultats ou effets attendus. En conséquence, chaque personne a été invitée à indiquer le principal indicateur de résultats ou d'effets pour lequel elle dispose d'informations fiables et ensuite à décrire sous une forme narrative les résultats ou effets attendus et obtenus à ce jour. Notons que la presque totalité des personnes qui ont participé à l'étude a fourni des indications concernant des réalisations très ponctuelles et circonscrites reliées aux initiatives dont leur organisme est responsable. On a demandé aux personnes-ressources de donner leur appréciation de la mesure dans laquelle les résultats obtenus se comparent aux résultats attendus. Toutefois, les informations colligées à cet effet n'ont pas permis de tirer des conclusions fiables.

Enfin, les personnes-ressources ont été invitées à décrire brièvement les principales difficultés ou contraintes auxquelles font face les principaux acteurs de la promotion de cette initiative en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs fixés ainsi que les principales améliorations possibles à apporter en vue d'assurer l'atteinte des objectifs fixés. Elles ont également été invitées à formuler tout autre

¹¹ C'est le cas notamment des représentantes de la Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec, de la Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière, de la Centrale des syndicats du Québec et de la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec.

commentaire concernant cette initiative, notamment en ce qui a trait à ses éléments novateurs et aux pratiques prometteuses.

À la suite des recommandations des membres du comité de suivi de l'étude, les informations quantitatives concernant les sommes d'investissement annuelles consacrées à l'initiative n'ont pas été recueillies à cette étape-ci. Des doutes sérieux concernant la possibilité d'obtenir ces informations financières de même que le fardeau imposé aux personnes-ressources pour colliger de telles informations ont motivé cette décision.

Portrait des initiatives

La recension des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes a été possible grâce à la collaboration de 10 représentants des ministères et organismes gouvernementaux et de 22 personnes qui représentent des organismes ayant la responsabilité d'initiatives non gouvernementales. Les renseignements recueillis auprès des personnes-ressources qui ne sont pas des représentantes des ministères sont colligés dans 38 fiches d'information, présentées à l'annexe A¹².

Politiques, stratégies nationales et mesures gouvernementales

Les principaux ministères responsables de l'élaboration de stratégies nationales pour la promotion et le maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins sont le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et le ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE). Ces ministères sont également les principaux responsables du soutien financier à la mise en œuvre d'initiatives régionales pour soutenir ces stratégies. D'autres ministères et organismes publics agissent comme collaborateurs à certaines initiatives, notamment le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ), le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF), le ministère des Transports du Québec (MTQ), le ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP), la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) et la Commission de la construction du Québec.

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF)

Le MCCCF met en œuvre ou soutient plusieurs initiatives visant à favoriser la diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des femmes en vertu des plans d'action 2007-2010 (prolongé en 2011) et celui de 2011-2015 de la politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait*. Conformément à la mesure 20 du plan d'action 2011-2015 qui vise à assurer une meilleure concertation en matière d'accès des femmes aux métiers non traditionnels, le MCCCF coordonne les travaux du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Le principal mandat du Comité est de proposer un modèle d'intervention concerté et cohérent visant à améliorer la situation des femmes dans les principaux domaines traditionnellement masculins.

Dans le cadre des plans d'action pour l'égalité, le MCCCF conclut des ententes en matière d'égalité avec les régions du Québec. Plusieurs de ces ententes servent à mettre en œuvre des projets visant la diversification des choix scolaires et professionnels. C'est le cas, par exemple, du projet *Carrière en main* du Centre Émersion de la Côte-Nord. Celui-ci vise la préparation de la main-d'œuvre féminine aux métiers du secteur minier et aux autres métiers de la construction. C'est aussi le cas du projet MUSE du Fonds d'emprunt communautaire féminin des Laurentides. Ce projet a mené à la création et à la diffusion d'une trousse entrepreneuriale qui regroupe l'information nécessaire aux femmes désirant créer une entreprise dans les secteurs d'activité traditionnellement masculins.

¹² L'ordre de présentation des fiches à l'annexe A suit l'ordre chronologique dans lequel les informations nous ont été transmises.

Le MCCCCF est aussi responsable d'un ensemble de mesures du deuxième plan d'action gouvernemental pour l'égalité visant à promouvoir les rapports égalitaires et à lutter contre les stéréotypes sexuels qui contribuent dans une certaine mesure à la concentration des choix scolaires et professionnels des femmes et des hommes. Ces mesures du plan d'action prévoient tantôt une formation, tantôt des outils comme une vidéo de sensibilisation aux stéréotypes. Elles ciblent autant le personnel des services de garde éducatifs et le personnel des milieux scolaires que les élèves et les parents d'élèves. Des contributions financières ad hoc du MCCCCF sont aussi faites pour d'autres initiatives comme *Les filles et les sciences, un duo électrisant!* et diverses autres actions mises en place par des organismes communautaires. Ces initiatives sont discutées dans la section suivante.

De même, dans le cadre des Expo-sciences, le MCCCCF finance la bourse d'études Irma-Levasseur décernée à une fille ou à une équipe de deux filles de la 4^e année du secondaire ou plus qui a manifesté concrètement de l'intérêt pour étudier en sciences ou en technologie. En matière de recherche-action sur la problématique des métiers traditionnellement masculins, le MCCCCF a financé en 2011 deux projets d'étude. Le premier projet est mis en œuvre par Femmes en parcours innovateur et vise l'élaboration d'un modèle d'approche des entreprises qui sont susceptibles d'offrir des emplois traditionnellement masculins. Il rendra disponibles aux ressources en employabilité ainsi qu'à celles qui travaillent auprès d'une clientèle féminine un modèle et des outils visant à promouvoir la mixité en emploi auprès des entreprises. Le second projet est mis en œuvre par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT). Le projet *Vers une mixité en emploi au Québec : projet de modélisation, de concertation et de partenariat* du CIAFT (fiche n° 35) vise à déterminer les éléments nécessaires pour réussir la création et le maintien d'un lieu de concertation sur la mixité en emploi à long terme ainsi que les éléments déterminants pour son succès sur le terrain. Les résultats de cette recherche seront utiles pour produire des outils présentant des modèles de concertation et de partenariat qui pourraient prendre la forme d'une trousse, y compris un guide de mise en œuvre d'un modèle de concertation, un dépliant de promotion à l'usage des partenaires, auquel s'ajoutera un outil Web à diffusion grand public.

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS)

Depuis 2001, le MESS s'est doté d'une *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*. Celle-ci s'articule autour de deux grandes orientations : la connaissance, la reconnaissance et la prise en compte de la problématique de la main-d'œuvre féminine ainsi que la diminution des obstacles à l'intégration et au maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine. En 2009, cette stratégie a été actualisée en s'appuyant sur un certain nombre de constats tirés de l'évolution de la situation des femmes sur le marché du travail jusqu'en 2007¹³.

L'un des axes d'intervention de la stratégie est la promotion de la diversification des choix professionnels. Les directions régionales d'Emploi-Québec ont la responsabilité de promouvoir les métiers et professions qui offrent de bonnes perspectives d'emploi. Plus précisément, elles offrent aussi un soutien aux femmes qui montrent de l'intérêt pour un métier traditionnellement masculin dans leur intégration et leur maintien en emploi. Ainsi, dans le cadre des *Ententes spécifiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes*, Emploi-Québec soutient plusieurs initiatives mises en œuvre par ses partenaires

¹³ Voir *Femmes et travail, Le féminin, ça s'emploie partout*, Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine d'Emploi-Québec, ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, 2009.

(les ressources externes), notamment par les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine qui sont présents dans 11 régions du Québec. Ces initiatives, le plus souvent régionales, visent à informer les femmes des possibilités d'emploi dans ces professions et métiers et des compétences requises pour les exercer. Elles visent aussi à mieux les outiller pour faire face aux défis reliés à l'intégration dans des emplois à prédominance masculine et au maintien en emploi. Certaines initiatives sont orientées vers la sensibilisation des entreprises aux enjeux de la mixité en emploi et le soutien aux entreprises dans leurs démarches d'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement masculins.

Depuis 2003, la campagne *Tout pour réussir* invite les jeunes à choisir l'un des 140 métiers d'avenir requérant une formation professionnelle ou technique. À cette occasion, plusieurs actions de communication sont mises en œuvre, y compris la diffusion de publicité à la télévision et sur le Web et la mise en ligne du site Web *ToutPourReussir.com* axé sur l'exploration des métiers dans un souci de diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des garçons. *Tout pour réussir* est le résultat des efforts concertés de la Commission des partenaires du marché du travail, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport.

De 2008 à 2010, Emploi-Québec a accordé son soutien financier au CIAFT pour l'élaboration d'un « rapport-état de situation » sur des actions liées à l'orientation et au maintien des femmes dans des secteurs d'emploi majoritairement masculins, pour l'ensemble du Québec et de ses régions (fiche n° 36). On visait la mobilisation et la concertation des intervenants concernés, tant à l'échelle provinciale que régionale et locale, en les amenant à travailler de concert et à s'engager de manière concrète et durable pour l'élaboration d'un plan d'action visant la pleine égalité des femmes sur le marché du travail. Ce projet a donné lieu à la publication en 2011 du rapport *La mixité au travail : un défi d'égalité*. Ce rapport présente les résultats d'une stratégie nationale concertée, et les mesures qui en découlent, basée sur la coopération constante de tous les acteurs de son développement. Les instances gouvernementales et non gouvernementales se sont mobilisées pour favoriser la mixité en emploi et des centaines de personnes ont participé à des consultations dans toutes les régions du Québec et lors d'un colloque national sur la mixité en emploi.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)

Depuis plusieurs années, le MELS a mis sur pied des initiatives qui visent à encourager les femmes qui « sortent des sentiers battus », afin qu'elles diversifient leur choix de carrière et qu'elles se maintiennent en formation jusqu'à l'obtention de leur diplôme¹⁴. Le MELS collabore avec les partenaires du milieu de l'enseignement pour sensibiliser les divers intervenants à la problématique des filles et des femmes qui empruntent des voies scolaires et professionnelles traditionnellement réservées aux hommes. La *Stratégie pour l'accueil des femmes dans les classes à prédominance masculine* a été élaborée et offerte par le MELS aux commissions scolaires. Les programmes *Projet personnel d'orientation* et *Exploration de la formation professionnelle* prescrivent une exploration élargie de nombreux champs d'intérêt. Le contenu de la formation qui accompagne ces programmes mise notamment sur le dépassement des préjugés et des stéréotypes sexuels en matière de choix scolaires¹⁵.

¹⁴ En 2005, le MELS publiait une recherche intitulée *Sortir des sentiers battus* ainsi qu'un document synthèse portant sur le cheminement des femmes qui optent pour des choix scolaires et professionnels traditionnellement masculins.

¹⁵ Voir *Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2007-2010*, p. 45.

Depuis 1996, le MELS est responsable du concours *Chapeau, les filles!*, une initiative d'envergure qui fait la promotion de la diversification des choix de carrière des femmes et valorise auprès d'elles des formations habituellement fréquentées par les hommes. Chaque année, les étudiantes inscrites à un programme de formation professionnelle et technique qui mène à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin sont invitées à participer au concours. Les objectifs du concours sont principalement la reconnaissance et la mise en valeur de modèles féminins dans des domaines de la formation professionnelle et technique. L'un des objectifs sous-jacents du concours est de faire en sorte que les filles isolées dans des groupes à prédominance masculine trouvent un réseau de femmes ou de soutien au sein de leur établissement scolaire.

Pour participer au concours, les filles doivent faire appel à un mentor dans leur établissement d'enseignement. Elles entrent ainsi en relation avec un responsable scolaire qui peut les soutenir dans la préparation du dossier de candidature. Ce mentor les appuie aussi dans leur démarche de formation jusqu'à l'obtention d'un diplôme menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin, ce qui favorise le maintien en formation et aide à lutter contre le décrochage scolaire. Certains organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine s'associent à des centres de formation professionnelle pour fournir un accompagnement aux filles qui désirent participer au concours. C'est le cas d'Accès-Travail-Femmes au Saguenay-Lac-Saint-Jean, de Partance du Centre-du-Québec, du Regroupement montréalais en options non traditionnelles et du Centre d'intégration au marché de l'emploi en Estrie.

En 2001, un volet scientifique et universitaire s'est ajouté au concours *Chapeau, les filles!*. Le volet *Excelle Science* vise plus particulièrement la reconnaissance et la mise en valeur de modèles féminins dans des disciplines universitaires des sciences pures et du génie. Le concours est destiné aux femmes inscrites au baccalauréat dans une discipline liée aux domaines où l'effectif féminin est sous-représenté. C'est le MDEIE qui est le principal commanditaire du volet *Excelle Science*.

Le concours *Chapeau, les filles!* se tient dans toutes les régions du Québec. Des prix régionaux et nationaux variant de 500 \$ à 5 000 \$ sont remis, chaque année, à quelque 250 femmes. Ces récompenses sont offertes par plusieurs partenaires, dont neuf ministères ou organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux : la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), Emploi-Québec, les Offices jeunesse internationaux du Québec (LOJIQ), le MAPAQ, le MCCCCF, le MDDEP, le MDEIE, le MRNF et le MTQ. Emploi-Québec est un partenaire très engagé; en plus de sa contribution au concours national, il offre des prix dans la plupart des régions. De plus, avec la contribution du MCCCCF, il a créé deux nouveaux prix nationaux dans le domaine des arts pour reconnaître les efforts d'étudiantes inscrites à une formation professionnelle ou technique dans les secteurs de la bijouterie-joaillerie, de la photographie, de la taille de pierre, du design industriel et des métiers d'art.

Sont également partenaires du concours les trois grandes centrales syndicales – la Confédération des syndicats nationaux (CSN), la Centrale des syndicats du Québec (CSQ) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) – et des associations ou fédérations scolaires, y compris l'Association des commissions scolaires anglophones du Québec (ACSAQ), la Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ), la Fédération des cégeps et la Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ). C'est aussi le cas d'autres organismes comme la Commission de la construction du Québec, la Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec de l'Université Laval et la Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes de l'École polytechnique de Montréal.

Le Centre national de la recherche scientifique en France (CNRS) est également partenaire du concours et accueille des stagiaires dans ses laboratoires depuis 2007-2008. Ce partenariat a également donné lieu à la tournée, au Québec, de l'exposition itinérante *Physique de femmes*. Ce projet a été rendu possible dans le cadre de la 61^e session de la Commission permanente de coopération franco-québécoise. L'exposition présentait 15 portraits de physiciennes exerçant en France et, dans sa version québécoise, sept portraits de scientifiques du Québec occupant une profession dans le domaine de la physique. Un catalogue accompagnait les affiches géantes de l'exposition afin d'approfondir les différents cheminements scolaires et professionnels de chacune des femmes. De 2008 à 2010, l'exposition a fait une tournée des écoles et a été présentée dans plusieurs salons, colloques ou autres activités. Le Conseil du loisir scientifique a également collaboré à cette initiative en créant des ateliers scientifiques animés par des vulgarisateurs qui ont su intéresser les jeunes et leurs enseignants.

Le concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science* s'accompagnent d'une banque de cybermentores composée de lauréates. Un site Web présente un portrait des lauréates qui souhaitent agir comme mentores, favorisant ainsi le réseautage et offrant un soutien et un accompagnement aux candidates au concours et aux étudiantes en cheminement scolaire ou professionnel. Le cheminement professionnel et le domaine d'études des cybermentores sont décrits de façon à donner des modèles aux jeunes filles qui consultent le site Web. Les visiteuses du site Web peuvent solliciter conseils et accompagnement auprès des cybermentores dans la présentation de leur candidature au concours ou obtenir des renseignements sur différentes carrières non traditionnelles pour les femmes. Ainsi, la banque des cybermentores vise à prolonger les effets bénéfiques pour les lauréates du concours et à développer un réseau de contacts entre femmes.

Le MELS fournit également un appui financier à divers projets novateurs visant la diversification des choix scolaires et professionnels, la persévérance et la réussite scolaires et l'accès, le maintien et l'intégration des femmes dans des domaines traditionnellement masculins. Cette mesure est régionalisée et est offerte aux commissions scolaires ou aux cégeps qui mettent sur pied un projet visant l'un ou l'autre des objectifs. La plupart des projets sont menés régionalement ou localement et un projet national peut être mis en œuvre chaque année. Les projets novateurs visent à répondre à des besoins locaux ou régionaux en travaillant en partenariat avec d'autres acteurs comme la Conférence régionale des élus, pour une mobilisation sociale plus grande. Depuis la création de cette mesure, on dénombre, chaque année, entre 20 et 30 projets novateurs visant l'accès des femmes à des emplois traditionnellement masculins dans les commissions scolaires ou les cégeps¹⁶.

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)

Le MDEIE coordonne les travaux du Comité interministériel pour la progression des femmes en sciences et en technologies, institué en 2000. À cette époque, le comité était composé de cinq membres : le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de l'Éducation du Québec, le ministère de l'Emploi, de la Solidarité sociale et de la Famille, le Secrétariat à la condition féminine et le MDEIE. Sous

¹⁶ À cette étape-ci, aucune information n'a pu être recueillie à propos des initiatives mises en œuvre par les différentes commissions scolaires à travers le Québec dans le cadre des projets novateurs financés par le MELS. De même, les initiatives décentralisées dans les cégeps et universités du Québec n'ont pu être répertoriées.

l'impulsion du comité, le MDEIE a publié, en décembre 2004, le *Bilan de la progression des Québécoises en sciences et en technologies de 1993 à 2003*.

En 2007, le comité est passé à neuf membres : MAPAQ, MCCCF, MDDEP, MELS, MRNF, MESS, ministère de la Santé et des Services sociaux (MSSS), MTQ et MDEIE. De ses travaux est issu le plan d'action interministériel 2007-2010 *Pour la progression des Québécoises en sciences et en technologies*. Les actions inscrites visaient les clientèles des jeunes filles du primaire et du secondaire ainsi que des jeunes femmes des niveaux professionnel, technique, collégial et universitaire du Québec. Plus de 50 organismes partenaires se sont engagés dans cet ambitieux plan d'action qui comptait 51 actions. Le bilan du plan d'action devrait être déposé en 2012.

Plusieurs initiatives du MDEIE sont orientées vers la promotion des carrières scientifiques et technologiques auprès des femmes. Depuis 2000, le MDEIE déploie des efforts de sensibilisation auprès du milieu de la science pour l'inciter à présenter des candidatures féminines aux Prix du Québec scientifiques. Depuis 2008, ces efforts se sont accrus auprès des établissements d'enseignement universitaires et du monde de la recherche industrielle.

En 2011, le MDEIE a publié un portrait statistique : *Progression des femmes en sciences au Québec de 2000 à 2007*. Ce document, élaboré à partir des données disponibles dans l'entrepôt de données sur la recherche universitaire d'Expertise Recherche Québec, permet d'apprécier la progression des femmes en sciences par l'entremise d'une série d'indicateurs tels que les effectifs étudiants et le corps professoral universitaire, le financement de la recherche, la productivité (publications scientifiques), l'impact des travaux scientifiques publiés, la collaboration à l'international, le leadership et les inventions brevetées.

Enfin, le MDEIE reconnaît que l'entrepreneuriat féminin constitue une réalité importante tant au Québec qu'ailleurs dans le monde. Peu présentes dans la direction des entreprises au début des années 1960, les femmes occupent aujourd'hui un peu plus du tiers des postes de direction, ce qui indique qu'il reste encore beaucoup de place à l'amélioration. Ainsi, depuis 2001, le MDEIE apporte son appui aux organismes régionaux de soutien en entrepreneuriat féminin, maintenant connus sous le nom de Femmessor et présents dans 11 régions du Québec. Les Femmessor sont des organismes à but non lucratif gérés par une majorité de femmes d'affaires. Ils ont pour mission d'améliorer l'accès au financement, de faire la promotion de l'entrepreneuriat féminin, d'offrir l'accès à des activités de formation, d'accompagner les femmes dans leur projet, de faciliter le réseautage et le mentorat, ainsi que de recommander les femmes aux autres services de soutien au démarrage d'entreprises existants. Certaines femmes accompagnées par les Femmessor démarrent ou développent des entreprises dans des domaines traditionnellement masculins.

Autres ministères et organismes publics

De 2002 à 2007, le ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF) a mis en œuvre une initiative visant à accroître la représentation féminine dans des postes de gestion au sein de son personnel. Cette initiative a nécessité la collaboration de plusieurs acteurs et notamment de la Direction des ressources humaines. De son côté, le ministère des Transports du Québec (MTQ) s'est doté d'un *Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes*. Depuis 2009, il soutient un ensemble de projets de petite envergure – essentiellement l'octroi de bourses et de stages en milieu de travail – qui s'inscrivent dans l'une ou l'autre des trois orientations stratégiques définies dans le *Plan d'action* que sont la sensibilisation du milieu aux besoins des femmes en matière de

transport, une affirmation des femmes dans le domaine des transports et une meilleure qualité de vie au travail.

La Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a mis sur pied en 2010 une initiative qui vise à informer les milieux de travail des principes à appliquer pour prévenir efficacement les lésions professionnelles chez les travailleuses et à favoriser la prise en charge de la santé et la sécurité par le milieu dans les secteurs non traditionnels pour les femmes (fiche n° 14). Divers outils de sensibilisation en matière de prévention des lésions professionnelles ont été conçus, y compris une vidéo, des guides, brochures et affiches portant sur le thème de la prévention à l'intention des policières-patrouilleuses et policiers-patrouilleurs et des pompières et pompiers. Ces initiatives sont menées en collaboration avec les associations sectorielles paritaires en santé et sécurité au travail et des associations patronales et syndicales.

À la fin des années 1990, un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction a été mis en place par la Commission de la construction du Québec (CCQ) (fiche n° 5). Le rapport du comité, déposé en 1997, proposait un programme d'accès dont l'objectif global, « 2 000 femmes pour les années 2000 », porterait à deux pour cent la proportion de femmes au sein de la main-d'œuvre de l'industrie, et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre du plan de redressement s'est amorcée en 1997. La CCQ relancera le programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction en 2012.

Centrales syndicales

Le Comité national de la condition féminine de la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a organisé en 2007 un forum visant à sensibiliser le milieu syndical et le monde du travail à la problématique de l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins (fiche n° 6). Cette initiative visait à favoriser une meilleure communication entre les travailleuses et les membres de l'équipe syndicale et à mieux prendre en compte les problèmes rencontrés par les femmes travaillant dans un milieu majoritairement masculin, notamment les obstacles liés aux réticences des employeurs à embaucher des femmes en raison des risques associés au retrait temporaire du marché du travail pour cause de maternité. La CSN a produit une vidéo qui dresse un portrait de plusieurs interventions et présente des réflexions et des travaux que la CSN souhaite poursuivre au cours des prochaines années en appui aux travailleuses en milieux majoritairement masculins.

En 2006, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) publiait les résultats de recherches portant sur le maintien des travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins (fiche n° 37). Les activités de la FTQ en vue de favoriser l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins se sont davantage concrétisées depuis l'adoption d'un plan d'action, en 2008, et d'une résolution lors du congrès de la FTQ de 2010. Cette résolution visaient à ce que les syndicats affiliés de la FTQ adoptent ou négocient des approches particulières pour changer les mentalités et les comportements dans les milieux de travail.

Initiatives décentralisées

Dans le cadre de sa *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* adoptée en 2001 puis actualisée en 2009, Emploi-Québec appuie diverses initiatives régionales et locales en mettant à profit l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Ainsi, pour

mettre en œuvre leurs initiatives, ces organismes ont obtenu du financement principalement d'Emploi-Québec, ce qui a donné accès à une offre de services spécialisés dans plusieurs régions du Québec. Le *Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes de 2007-2010*, publié en 2010, mentionne trois projets régionaux soutenus par le MESS pour favoriser l'embauche et le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. Un organisme de la Montérégie spécialisé en employabilité a notamment ajouté des activités de promotion à son offre de service. Celles-ci s'adressent aux femmes qui pourraient être intéressées par les secteurs non traditionnels. En outre, le gala *Bravo les entreprises!*, qui s'est tenu en Mauricie en 2002 puis une seconde fois en 2008, reconnaissait l'engagement des entreprises à favoriser l'intégration des femmes dans des postes traditionnellement masculins. Sur la Côte-Nord, un projet visait à donner l'occasion à des gestionnaires et employés d'entreprises du secteur minier d'acquérir une meilleure compréhension des défis et avantages liés à la mixité en emploi.

Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine

Dix organismes ont fourni des informations portant sur les initiatives en matière de promotion des professions et métiers traditionnellement masculins auprès des femmes, dont leur organisme est responsable. Il s'agit d'Accès-Travail-Femmes (Saguenay-Lac-Saint-Jean), du Centre d'intégration au marché de l'emploi (Estrie), du Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (Lanaudière), de Connexion Emploi – Ressources femmes (Chaudière-Appalaches), de Dimension Travail (Laval), de Femmes en parcours innovateur (Mauricie), d'Option Femmes Emploi (Outaouais), d'Options non traditionnelles (Montérégie), de l'Orienthèque (Montérégie) et de Partance (Centre-du-Québec)¹⁷.

Plusieurs de ces organismes ont fait état de programmes particuliers dans le cadre de projets préparatoires à l'emploi (PPE) et de services d'aide à l'emploi et d'exploration professionnelle. Ces programmes amènent les femmes à envisager l'accès à des métiers non traditionnels et d'avenir et leur offrent un accompagnement spécialisé pour faciliter leur intégration et leur maintien dans les formations et les emplois à prédominance masculine. C'est le cas d'Accès-Travail-Femmes (fiche n° 19), de l'Orienthèque (fiche n° 30) et de Dimension Travail (fiche n° 34). Dans plusieurs cas, les organismes joignent à leurs services d'aide à l'employabilité et d'exploration professionnelle des activités de sensibilisation auprès des employeurs de la région à la problématique de la mixité en emploi et aux avantages reliés à l'embauche des femmes dans un métier traditionnellement masculin. C'est le cas du Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière (fiche n° 17), d'Option Femmes Emploi (fiches n° 20 et n° 21), d'Options non traditionnelles (fiche n° 22) et du Centre d'intégration au marché de l'emploi (fiche n° 24). En Outaouais notamment, un nouveau prix sera décerné par Option Femmes Emploi à un employeur qui accepte des stagiaires dans le cadre du concours *Chapeau, les filles!*

Plusieurs organismes ont produit des outils d'information et de sensibilisation à la diversification des choix scolaires et professionnels – dépliants, guides, sites Web, brochures, capsules vidéo, jeux-questionnaires, exposition, pièce de théâtre. Ces outils sont conçus à l'intention des femmes intéressées par un métier traditionnellement masculin, mais aussi à l'intention d'employeurs potentiels ou encore des élèves du primaire et du secondaire, des étudiantes en formation professionnelle et technique et autres acteurs du milieu de l'enseignement. C'est le cas de Femmes en parcours innovateur (fiches

¹⁷ Un total de 22 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ont été initialement joints. Les 12 organismes qui n'ont pas rempli le questionnaire ne l'ont pas fait, soit parce qu'ils n'ont pu répondre dans les délais prescrits, soit parce que leur organisme n'était responsable d'aucune initiative de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes.

n° 10, n° 11 et n° 12), d'Accès-Travail-Femmes (fiche n° 18), d'Option Femmes Emploi (fiche n° 20), d'Options non traditionnelles (fiche n° 23), du Centre d'intégration au marché de l'emploi (fiche n° 27), de Connexion Emploi (fiche n° 29) et de Dimension Travail (fiches n° 31 et n° 32).

Les activités de sensibilisation et d'information mises en œuvre par les divers organismes ont parfois donné lieu à la tenue de colloques, ateliers, déjeuners-causeries et dîners-causeries. Femmes en parcours innovateur a notamment organisé un colloque provincial réunissant des intervenants de partout au Québec (fiche n° 13) et une demi-journée d'activités d'information et de réseautage en collaboration avec le Comité sectoriel de la main-d'œuvre de la métallurgie (fiche n° 8). Accès-Travail-Femmes a organisé un colloque régional d'envergure (fiche n° 18). Les ateliers et dîners-causeries organisés par le Centre d'intégration au marché de l'emploi ont été des occasions de créer des liens plus étroits avec les centres de formation professionnelle et technique de la région (fiche n° 25). Dans certaines régions, on a mis sur pied des comités d'action qui réunissent les différents acteurs du milieu : c'est le cas du Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO, fiche n° 20) et du Comité pour la promotion de la diversification professionnelle du Centre-du-Québec (fiche n° 28).

Trois organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ont mis en œuvre des initiatives qui ciblent particulièrement la promotion de l'intégration et le maintien des femmes dans le secteur de la construction. C'est le cas d'Option Femmes Emploi (fiche n° 20), du Centre d'intégration au marché de l'emploi (fiche n° 26) et de Dimension Travail (fiche n° 33). Ces initiatives sont réalisées en collaboration avec la Commission de la construction du Québec dans le cadre de son programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, mis en œuvre il y a plus de 10 ans (fiche n° 5).

Organismes de défense des droits des femmes

D'autres organismes qui s'intéressent plus généralement à la défense des droits des femmes ont mis en œuvre des initiatives visant la promotion et le maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. La Conférence régionale des éluEs du Bas-Saint-Laurent a réalisé des entrevues auprès de femmes exerçant un métier traditionnellement masculin. Son objectif était de dégager un portrait de la situation des femmes occupant un métier majoritairement masculin et de mieux connaître leurs besoins (fiche n° 4). La Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine mène un projet qui vise à encourager les femmes et les filles de la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine à diversifier leurs choix de carrière. Ainsi, elle met en place des mécanismes facilitant l'intégration et le maintien en emploi des filles et des femmes dans un métier traditionnellement masculin, et ce, en collaboration avec les acteurs du milieu, notamment les employeurs locaux (fiche n° 3). Le Comité condition féminine de la Baie-James, Nord-du-Québec a organisé des déjeuners-causeries pour sensibiliser le milieu du travail et en particulier les entrepreneurs de la région à la problématique de la mixité en emploi (fiche n° 15). Le Comité organise aussi des activités de mentorat afin de jumeler des femmes exerçant un métier traditionnellement masculin à des étudiantes en formation professionnelle et technique (fiche n° 16).

Promotion des carrières scientifiques et technologiques

D'autres initiatives visent plus particulièrement la promotion des carrières scientifiques et technologiques auprès des femmes. La Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec (Université Laval) et la Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes (École polytechnique de Montréal) sont partenaires dans le cadre d'une initiative

de mentorat à l'intention des étudiantes du collégial les jumelant avec une ingénieure ou un ingénieur (fiche n° 1).

Depuis 2000, *Les filles et les sciences, un duo électrisant!* (fiche n° 2) vise à faire connaître aux adolescentes de 2^e et 3^e secondaires la nature exacte des professions scientifiques et technologiques ainsi que des études qui y mènent à l'aide d'activités de groupe, de démonstrations, d'ateliers et surtout, temps fort de la journée, du « magasinage de carrières ». Le tout se déroule en une seule journée dans les régions de Montréal, Québec, Rimouski et Sherbrooke. Cette activité, présentée par Hydro-Québec, peut compter sur les efforts des comités organisateurs, dont ceux de la Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec de l'Université Laval, de l'École polytechnique de Montréal, de l'École de technologie supérieure de Montréal, de l'Université du Québec à Rimouski et de l'Université de Sherbrooke. L'activité bénéficie du soutien financier du MELS et du MDEIE.

Par son soutien au financement, le MDEIE appuie des initiatives de promotion des carrières scientifiques et technologiques comme celle du Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes. Cette initiative vise à susciter l'intérêt des jeunes élèves du secondaire pour les carrières scientifiques et technologiques (fiche n° 9). Le MDEIE appuie également les initiatives des Scientifines qui s'adressent aux jeunes élèves du primaire (fiche n° 38). Pour sa part, l'Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM) s'est donné pour buts de : créer un réseau francophone à propos des femmes en STIM, lequel favorise les personnes acceptant de devenir modèles ou mentors; promouvoir les carrières en STIM auprès des filles; promouvoir les mesures favorisant la rétention et l'avancement des femmes diplômées en STIM; réaliser des recherches interdisciplinaires en STIM; produire et diffuser des avis scientifiques sur les femmes et les STIM. Enfin, en 2012, la sous-ministre du MDEIE a accepté de marrainer le troisième prix Hélène-Vandal du Comité sectoriel de la main-d'œuvre de la métallurgie, qui souligne l'engagement de l'industrie de la métallurgie à élargir son accessibilité aux femmes (fiche n° 7).

Difficultés, contraintes et pistes de solution

Nous avons invité les personnes-ressources qui ont collaboré à l'étude à décrire brièvement les principales difficultés ou contraintes auxquelles elles font face dans la mise en œuvre et dans la promotion des initiatives dont elles sont responsables. Nous leur avons également demandé de proposer des pistes de solution en vue d'assurer l'atteinte des objectifs fixés. Plusieurs d'entre elles ont mentionné que la reconnaissance de la problématique de la main-d'œuvre féminine et, en particulier, la diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins sont des enjeux qui demeurent peu reconnus et que leur importance doit être constamment rappelée aux divers acteurs des milieux de l'enseignement, de la formation et du travail.

En particulier, certaines initiatives nécessitant la collaboration des entreprises locales se heurtent au fait que les entrepreneurs sont souvent peu préoccupés par la promotion et le maintien des femmes dans des métiers à prédominance masculine et qu'ils sont peu réceptifs à la mixité en emploi. Les employeurs sont aux prises avec de nombreuses autres préoccupations, principalement associées à la rentabilité économique de leur entreprise. Les personnes-ressources ont souligné qu'il est souvent difficile de trouver un interlocuteur ou une interlocutrice au sein des entreprises qui peut collaborer avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine pour mettre en œuvre

et soutenir leurs initiatives. Les responsables syndicaux, souvent des hommes, seraient également peu sensibilisés à ces enjeux.

Afin de mieux sensibiliser les divers acteurs de tous les milieux, certaines personnes ont mentionné qu'une vaste campagne gouvernementale de sensibilisation aux enjeux de la mixité des professions et la non-sexualisation des métiers constituerait un atout en appui aux initiatives mises en œuvre. Selon les personnes qui ont collaboré à l'étude, des actions concertées de tous les ministères et de leurs partenaires, y compris les conférences régionales des élus et les comités sectoriels de la main-d'œuvre, seraient nécessaires pour changer les mentalités et augmenter l'efficacité des actions entreprises. De plus grands efforts de sensibilisation des milieux de travail, notamment auprès des entreprises des secteurs traditionnellement masculins, sont perçus par plusieurs personnes comme une piste de solution à explorer.

Une autre importante difficulté que rencontrent les organismes de promotion de la diversification des choix scolaires et professionnels est le manque de ressources financières pour soutenir leurs efforts de sensibilisation et d'information auprès des divers acteurs des milieux de l'enseignement et du travail. Selon les points de vue exprimés par les personnes qui ont collaboré à l'étude, l'absence de financement récurrent limite leur habileté à diffuser efficacement les divers outils de sensibilisation et d'information mis au point. Pour assurer la pérennité de leurs actions, elles estiment que des fonds supplémentaires seraient nécessaires.

En outre, les organismes qui offrent un accompagnement spécialisé pour faciliter l'intégration et le maintien des femmes dans des formations et des emplois à prédominance masculine dans le cadre de services d'aide à l'employabilité ont exprimé le fait qu'ils ont souvent du mal à joindre les femmes qui pourraient bénéficier de leurs services. Leurs programmes seraient mal connus des intervenants des ressources locales en employabilité. Certaines personnes qui travaillent au sein de ces organismes sont d'avis qu'une meilleure collaboration entre leur organisme et d'autres organismes régionaux et locaux partageant les mêmes préoccupations de développement de l'employabilité pourrait accroître l'efficacité de leurs actions. Établir un meilleur pont entre les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et les employeurs susceptibles d'embaucher des femmes dans des métiers traditionnellement masculins pourrait, selon elles, améliorer les chances de succès.

D'autres personnes ont mentionné que la sensibilisation du milieu scolaire à l'importance de la diversification des choix scolaires est limitée par le fait que celles et ceux qui travaillent en milieu scolaire sont surchargés par de nombreuses préoccupations et les ressources sont souvent insuffisantes. Le haut taux de roulement du personnel au sein des écoles et l'abolition du cours obligatoire en orientation professionnelle au secondaire seraient d'autres contraintes qui mitigent l'atteinte des objectifs. En particulier, certains répondants ont noté que la participation au concours *Chapeau, les filles!* est tributaire de l'engagement du personnel scolaire dans la promotion de l'activité auprès des filles et le soutien qui leur est apporté dans la préparation de leur candidature. Les percées du volet *Excellence Science* dans le réseau universitaire sont d'autant limitées que les ministères responsables ont peu de liens directs avec le réseau universitaire. Afin d'augmenter la participation au concours, des répondants ont suggéré que du personnel scolaire soit dégagé pour assurer le suivi des candidates et leur réussite scolaire et pour y consacrer du temps à un moment précis de l'année.

Certaines personnes qui ont participé à l'étude ont soulevé le manque de données recueillies aux diverses étapes de la mise en œuvre des initiatives. Des témoignages et appréciations des activités auxquelles les participantes prennent part sont généralement recueillis. Toutefois, ces participants à

l'étude ont déploré le manque de données servant à mesurer les résultats ou effets des initiatives, notamment en ce qui a trait aux choix scolaires ou professionnels éventuels des bénéficiaires de ces initiatives ou à l'intégration et au maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins.

Enfin, de façon générale, les participants à l'étude ont mentionné à diverses reprises qu'une voie à privilégier pour mieux atteindre les objectifs fixés consisterait en l'utilisation plus efficace et intensive des nouvelles technologies et médias sociaux pour mieux joindre les clientèles cibles des initiatives et pour susciter davantage leur intérêt.

Conclusion

L'objectif de cette étude était de dresser un portrait des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000. Pour ce faire, nous avons fait appel à la collaboration de diverses personnes déterminées par les représentants du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins comme étant responsables de telles initiatives. Au total, 32 personnes parmi celles représentant les 63 organismes et ministères joints ont fourni des informations concernant les initiatives dont leur organisme est responsable. Ainsi, l'une des limites de l'étude découle du nombre relativement restreint de personnes-ressources qui ont pu nous transmettre des informations dans les délais prescrits.

Notre portrait des initiatives en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes révèle l'existence d'une mosaïque de mesures, parfois de très petite envergure, mais qui s'inscrivent toutes dans des stratégies plus larges de promotion de la diversification des choix scolaires et professionnels auprès des femmes. Si la plupart des initiatives s'attaquent aux aspects de « l'offre » de la question en visant à mieux informer les jeunes filles et les femmes concernant les choix professionnels, à accroître leurs connaissances des métiers traditionnellement masculins et à susciter leur intérêt pour des choix non traditionnels, d'autres s'attaquent aux aspects de « la demande » et visent davantage à changer les mentalités dans le milieu du travail, auprès des entreprises notamment, mais aussi dans l'ensemble de la société.

Le but du présent exercice était de recenser les initiatives et de dégager un portrait qui puisse alimenter des analyses subséquentes plus approfondies. Il n'a pas été possible, à cette étape-ci, de trouver des projets plus novateurs ou des pratiques gagnantes ou prometteuses. Ces analyses seront réalisées dans le cadre d'une deuxième étude. En effet, les informations et enseignements tirés de la présente étude seront enrichis de façon à établir un bilan diagnostique des stratégies, politiques et mesures gouvernementales mises en œuvre au Québec depuis 2000 en matière de diversification des choix de formation et d'emploi des femmes. La seconde étude examinera la pertinence, la cohérence et la complémentarité des initiatives en place afin de mieux positionner les mesures existantes ainsi que celles qui seront élaborées à l'avenir, afin que plus de femmes puissent embrasser des filières traditionnellement masculines et s'y maintenir.

Annexe A : Fiches d'information

Fiche n° 1

Future ingénieure?

Description de l'initiative

L'initiative *Future ingénieure?* vise à donner la possibilité à des étudiantes du cégep de passer une journée complète avec un ingénieur ou une ingénieure dans le but de se familiariser avec son environnement de travail et son emploi du temps et de démythifier la profession.

Période

Depuis 2008

Orientation stratégique

Promotion des carrières scientifiques et technologiques

Principale clientèle ciblée

Étudiantes du collégial

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec, Université Laval et Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes, École polytechnique de Montréal

Réalisations

Les données de sondages recueillies auprès des étudiantes qui ont participé à cette initiative indiquent qu'elles sont satisfaites de leur expérience et que l'exercice les a aidées dans leur prise de décision en matière de choix de carrière. Toutefois, afin de mieux mesurer les effets de cette initiative, on devrait recueillir des données plus complètes, notamment en ce qui concerne les choix éventuels du domaine d'études des étudiantes qui ont participé à l'initiative.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

De meilleures données devraient être recueillies pour permettre de réaliser un bilan diagnostique des initiatives.

Fiche n° 2

Les filles et les sciences, un duo électrisant!, région de Québec

Description de l'initiative

L'initiative *Les filles et les sciences, un duo électrisant!* s'adresse aux élèves des 2^e, 3^e et 4^e secondaires. Elle les amène à découvrir les carrières du domaine des sciences et de la technologie à l'occasion d'une journée gratuite et complète d'activités de groupe, de démonstrations, d'ateliers d'expérimentation, de « magasinage de carrières » et de rencontres avec des femmes travaillant dans ces domaines. Par ces activités, on cherche à intéresser les filles aux carrières scientifiques et technologiques et à les inciter à choisir ce domaine d'études et de carrière.

Période

Depuis 2008

Orientation stratégique

Promotion des carrières scientifiques et technologiques

Principale clientèle ciblée

Élèves du secondaire

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Organisme(s) collaborateur(s)

Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec, Université Laval (jusqu'en 2011) et Hydro-Québec

Réalisations

Les activités se déroulent simultanément à Montréal, Québec, Sherbrooke et Rimouski et rassemblent chaque année environ 800 élèves de même que leurs parents et intervenants en milieu scolaire. Les données de sondages recueillies auprès des élèves qui ont participé à cette initiative indiquent qu'elles sont très satisfaites de leur expérience.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Les journées d'initiation sont offertes du lundi au samedi. Or, le taux de participation aux activités offertes le samedi est nettement plus faible. De plus, comme certaines élèves participent plus d'une fois au programme, il serait important d'offrir une plus grande gamme d'activités.

Fiche n° 3

DIVERSIFICATION, de la Table de concertation des femmes de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Description de l'initiative

Description de l'initiative

L'initiative *DIVERSIFICATION* vise à encourager les femmes et les filles de la région de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine à diversifier leurs choix de carrière. Elle met donc en place des mécanismes facilitant l'intégration et le maintien en emploi des filles et des femmes dans un métier traditionnellement masculin. En collaboration avec les acteurs du milieu, et notamment les employeurs locaux, les femmes participent à des activités d'information et de sensibilisation aux défis de l'intégration au marché du travail dans un métier traditionnellement masculin. Un guide de référence et une capsule Web conçus pour promouvoir et valoriser la diversification des choix de carrière sont offerts aux femmes et aux jeunes filles, à leurs parents et à leurs proches ainsi qu'aux intervenantes.

Période

Depuis 2005

Orientation stratégique

Diversification des choix de carrière en général

Principale clientèle ciblée

Élèves, étudiantes et femmes sur le marché du travail

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Conférence régionale des élus, commissions scolaires, cégep

Réalisations

Chaque année, *DIVERSIFICATION* vise à développer le leadership d'une quinzaine de travailleuses qui peuvent agir comme agentes d'information et de modèles pour la relève. Elle vise aussi à joindre une quarantaine d'employeurs, à convaincre quatre d'entre eux de participer aux activités et outils d'information et à réaliser deux actions de valorisation avec des employeurs. Le guide de référence et la capsule Web sont en cours de réalisation.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La principale difficulté est d'obtenir la collaboration des entreprises locales, le plus souvent de petites et très petites entreprises. Celles-ci ont peu de ressources à consacrer aux efforts de valorisation de la diversification des choix de carrière et sont extrêmement sollicitées par d'autres organismes qui tentent de les informer, de les outiller et de les sensibiliser à divers sujets. Une meilleure collaboration avec d'autres organismes locaux et régionaux partageant les mêmes préoccupations de développement de l'employabilité et de l'entrepreneuriat pourrait améliorer les chances de succès.

Période

2009

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Entente spécifique Égalité Bas-Saint-Laurent et le MCCCCF, le MESS, le MAMROT et d'autres partenaires

Organisme(s) collaborateur(s)

Entreprises privées

Description de l'initiative

L'initiative *Maintien en emploi des femmes dans un métier majoritairement masculin* vise à dresser un portrait de situation des besoins des femmes occupant un métier majoritairement masculin au moyen d'entrevues réalisées auprès de 24 travailleuses. Des capsules radiophoniques visant à démythifier les stéréotypes de genre à l'égard du choix de carrière ont été réalisées puis diffusées dans les stations radiophoniques de la région.

Réalisations

Le portrait de situation a contribué à mieux connaître les problématiques et à adapter les interventions en conséquence. Une journée d'échanges avec des étudiantes et travailleuses dans des professions ou métiers traditionnellement masculins a servi à préciser des éléments du portrait. Cette initiative a donné lieu à la mise sur pied de deux nouveaux projets dans le cadre des ententes spécifiques de 2007-2010 puis de 2010-2011.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Dans l'organisation de cet exercice, il a été difficile de trouver des travailleuses pour participer aux entrevues. De plus grands efforts de sensibilisation des employeurs à l'importance de la présence des femmes dans les métiers traditionnellement masculins auraient facilité l'exercice.

Fiche n° 5

Relance du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction

Description de l'initiative

Le programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction a pour objectif de soutenir et de faciliter l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction. La Commission de la construction du Québec (CCQ) relancera ce programme en 2012.

Période

De 1996 à 2012

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique et femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Commission de la construction du Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Centre de formation professionnelle, associations syndicales et patronales

Réalisations

En 2010, l'industrie de la construction comptait plus de 4 000 femmes. Plus de 40 pour cent de celles-ci étaient diplômées et plus de 70 pour cent de ces diplômées détenaient un certificat de compétence-apprenti.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Après plus de 10 ans de mise en œuvre du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, des problématiques demeurent, dont la faible proportion des femmes par rapport à la main-d'œuvre totale et leur difficulté à se maintenir en emploi.

En novembre 2007, la Confédération des syndicats nationaux (CSN) a organisé un forum visant à sensibiliser le milieu syndical et le monde du travail à la problématique de l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins.

Période

De 2007 à 2014

Orientation stratégique

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Confédération des syndicats nationaux (CSN)

Réalisations

La CSN a produit une vidéo qui dresse un portrait de plusieurs interventions et présente des réflexions et des travaux que la CSN souhaite poursuivre en appui aux travailleuses en milieux majoritairement masculins. Les participantes et participants au forum ont utilisé et continuent d'utiliser cette vidéo dans le contexte de diverses activités organisées. Cette initiative a favorisé une meilleure communication entre les travailleuses et les membres de l'équipe syndicale et a contribué à mieux prendre en compte les problèmes rencontrés par les femmes travaillant dans des milieux majoritairement masculins, notamment les obstacles liés aux réticences des employeurs à embaucher des femmes en raison des risques associés au retrait temporaire du marché du travail pour cause de maternité.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La principale difficulté est le peu de ressources pour soutenir les efforts dans le milieu syndical. L'intégration et le maintien des femmes en milieu majoritairement masculin dans les entreprises et dans le milieu syndical sont des problématiques qui sont peu reconnues et doivent être fréquemment rappelées. Il serait important que ces problématiques soient inscrites dans le plan de travail des responsables des comités syndicaux de la condition féminine. La mise sur pied d'initiatives novatrices favorisant la tenue de rencontres entre les responsables syndicaux, souvent des hommes, et des travailleuses exerçant des métiers traditionnellement masculins faciliterait l'atteinte des objectifs fixés.

Fiche n° 7

Prix Hélène-Vandal du Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de la métallurgie

Description de l'initiative

Période

Depuis 2008

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Élèves du primaire et du secondaire, étudiantes et femmes sur le marché du travail

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

CSMO de la métallurgie du Québec

Fiche n° 8

Déjeuners-causeries *La métallurgie, un secteur ouvert aux femmes*, du CSMO de la métallurgie

Le prix Hélène-Vandal souligne l'engagement de l'industrie de la métallurgie à élargir son accessibilité aux filles et aux femmes du Québec. Remis tous les deux ans, il récompense une initiative concrète mise en place par une entreprise du secteur métallurgique, une institution scolaire ou un organisme faisant la promotion de l'intégration et du maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins. L'entreprise, l'institution scolaire ou l'organisme lauréat du prix, en plus de la reconnaissance publique dont il bénéficie, se voit remettre une œuvre de bronze personnalisée, produite par un artisan québécois.

Réalisations

Plusieurs partenariats ont émergé entre des entreprises et des organismes engagés dans la promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes qui ont été finalistes ou lauréats du prix. Citons le partenariat entre Alcoa et l'organisme Femmes en parcours innovateur (FPI) (lauréat 2010), qui a mené à la participation d'un groupe de femmes à un colloque provincial portant sur la diversification professionnelle; et les initiatives de la Fonderie Horne d'Xstrata Copper (finaliste 2010) visant la mise en place d'actions concrètes (vidéo, visites industrielles, fonds de dépannage) pour la promotion de l'entreprise dans la région auprès de femmes en réorientation de carrière et de femmes chefs de famille monoparentale prêtes au retour à l'emploi. Le prix Hélène-Vandal a été finaliste au prix Égalité 2010 du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF) dans la catégorie Égalité économique.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Le nombre de projets soumis chaque année demeure restreint. Il serait important d'élargir le Prix Hélène-Vandal aux institutions et aux organismes de femmes et de faire davantage connaître le prix auprès des représentants d'entreprises.

Description de l'initiative

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre (CSMO) de la métallurgie du Québec organise régulièrement des déjeuners-causeries et y participe. Ces déjeuners-causeries ont pour but de présenter et de faire connaître le secteur de la métallurgie et ses perspectives à des femmes intéressées par les métiers traditionnellement masculins. Des témoignages d'employeurs et de travailleuses et travailleurs sont entendus.

Période

Depuis 2011

Orientation stratégique

Connaissance, reconnaissance ou prise en considération de la problématique de la main-d'œuvre féminine

Principale clientèle ciblée

Étudiantes et femmes sur le marché du travail ou en recherche d'emploi

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Femmes en parcours innovateur (FPI)

Réalisations

L'activité d'une demi-journée, organisée à l'occasion de la Semaine de la métallurgie, a attiré une cinquantaine de femmes, dont des étudiantes dans des domaines traditionnellement masculins, des femmes en recherche d'emploi, des femmes immigrantes ainsi que des conseillères en emploi.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

On reconnaît que l'industrie de la métallurgie doit continuer ses efforts de sensibilisation des entreprises à l'embauche de la main-d'œuvre féminine, mettre en place des initiatives favorisant une plus grande venue des femmes dans le secteur et organiser davantage d'activités d'information.

Fiche n° 9

Égalité des chances en sciences et techniques, du Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI)

Description de l'initiative

L'initiative d'égalité des chances en sciences et techniques du Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI) vise à susciter l'intérêt des jeunes filles immigrantes de 12 à 18 ans à s'engager professionnellement dans des filières techniques et scientifiques. L'initiative s'adresse également aux personnes qui sont susceptibles de jouer un rôle-clé dans le choix de carrière des jeunes filles, dont les parents, les intervenants communautaires, les enseignants et les conseillers en orientation.

Période

De 2009 à 2013

Orientation stratégique

Promotion des carrières scientifiques et technologiques

Principale clientèle ciblée

Élèves du secondaire et étudiantes du cégep

Ministère responsable

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Institutions d'enseignement

Réalisations

Le projet d'égalité des chances en sciences et techniques *Sciencetechfilles* a mobilisé 1 433 personnes, soit 945 jeunes filles immigrantes, 116 parents, 59 intervenants, 13 « ambassadrices en sciences et techniques » et 300 internautes. En outre, le projet a été l'occasion d'établir des partenariats solides avec des organismes et institutions de formation et d'enseignement et d'autres organismes, dont 2 organismes gouvernementaux, 13 organismes communautaires, 14 enseignants et conseillers en orientation et 27 scientifiques.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Dans la phase 3 du projet, l'accent sera mis sur l'accompagnement individuel au moyen d'activités de mentorat, de jumelage et de coaching par une conseillère en orientation. Cette façon de faire donnera aux participantes l'occasion de mieux connaître leurs caractéristiques personnelles et professionnelles. On s'attend à ce que cette bonification du projet contribue au succès de l'initiative en favorisant des stratégies de convergence et en créant de meilleurs liens entre le milieu communautaire et les institutions d'enseignement et de formation au profit des jeunes filles. Aucune difficulté ou contrainte n'a été relevée.

Période

De 2008 à 2017

Orientation stratégique

Diversification des choix scolaires

Principale clientèle ciblée

Élèves du secondaire

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Commissions scolaires et écoles secondaires

Le jeu novateur *Parcours extrême* est un outil pédagogique qui vise à favoriser la diversification des choix de formation des filles et des garçons en sensibilisant les élèves de la 3^e secondaire aux réalités des métiers non traditionnels. Il s'agit d'un jeu de table abondant, au moyen de 100 questions, les trois principaux sujets suivants : les perceptions, les réalités des métiers non traditionnels et le marché du travail au Québec. Le jeu aborde de manière conviviale et originale la thématique de la diversification des choix de carrière des filles et des garçons et offre aux élèves des occasions d'explorer l'ensemble des métiers et des outils et de découvrir les personnes disponibles pour eux pendant leur processus de choix de carrière.

Réalisations

Fier de son prix Égalité en 2009, Femmes en parcours innovateur a distribué une troisième édition du jeu dans toutes les écoles secondaires francophones publiques au Québec en 2009 puis dans les écoles francophones autochtones au Québec ainsi que dans les carrefours jeunesse emploi. À ce jour, plus de 500 jeux ont été remis en mains propres au personnel des écoles.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La principale difficulté est le manque de ressources pour participer à différentes activités promotionnelles du jeu. Pour faire face aux défis reliés au taux élevé de roulement du personnel en orientation professionnelle dans les écoles, on doit affecter plus de ressources au suivi et à l'évaluation de l'initiative afin de mieux répondre aux besoins des personnes-ressources dans les écoles et les commissions scolaires.

La *Mini-trousse d'Ella Laflamme* est un outil pédagogique qui vise à favoriser la diversification des choix de formation des filles et des garçons en sensibilisant les élèves aux métiers non traditionnels. Le cahier d'activités *Ella Laflamme pour l'exploration!* propose plusieurs activités pédagogiques qui peuvent être réalisées en classe ou à la maison. En complément au cahier d'activités, le calendrier *Explore avec moi!* sensibilise les jeunes et leurs parents à l'importance d'effectuer une démarche d'exploration en leur proposant des activités mensuelles de connaissance de soi concernant les métiers. De plus, l'affiche *Arbre généalogique des métiers et professions* amène les élèves à reconnaître les métiers des membres de leur famille (ou de gens significatifs qui les entourent) et de les retrouver dans un site Web sur les métiers non traditionnels.

Période

Depuis 2010

Orientation stratégique

Diversification des choix scolaires

Principale clientèle ciblée

Élèves du primaire

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Commissions scolaires et écoles secondaires

Réalisations

La *Mini-trousse d'Ella Laflamme* a été distribuée dans 145 écoles en Mauricie et au Centre-du-Québec, joignant ainsi 193 professeurs et 4 495 élèves. Un quatrième élément à la trousse a été ajouté, soit le cahier à colorier. Cette initiative a favorisé la mobilisation et un partenariat entre les divers ministères et autres partenaires du milieu qui font la promotion de la diversification des choix scolaires et la mixité en emploi. Il aurait tout lieu de renforcer cette mobilisation.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La principale difficulté est le manque de ressources pour faire le suivi auprès des écoles participantes et mettre à jour la trousse. Des fonds additionnels seraient nécessaires pour élargir l'initiative à toutes les écoles et toutes les régions du Québec.

L'initiative *Facteurs de succès pour la diplomation* est une trousse d'information préparée à l'intention du personnel des centres de formation professionnelle pour les soutenir dans leurs efforts d'intégration et de maintien des jeunes femmes dans des formations menant à des métiers traditionnellement masculins. La trousse est constituée de quatre dépliants s'adressant à l'institution, au personnel enseignant, au personnel non enseignant ainsi qu'aux étudiantes en formation non traditionnelle. En visant plusieurs clientèles, on mise sur l'implication de chacun et chacune. L'information contenue dans ces dépliants s'appuie sur les facteurs de succès ou pratiques prometteuses en matière d'intégration et de maintien des jeunes femmes dans des formations menant à des métiers traditionnellement masculins, tels qu'ils ont été observés dans différentes institutions. La pochette contenant les quatre dépliants s'accompagne d'un dépliant promotionnel et de quatre outils d'autodiagnostic accessibles en ligne.

Période

Depuis 2011

Orientation stratégique

Diversification des choix de carrière

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Organisme(s) collaborateur(s)

Centres de formation professionnelle et technique

Réalisations

À ce jour, 500 pochettes ont été produites et 300 ont été distribuées.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La principale difficulté est le manque de ressources pour s'assurer de faire la promotion de la trousse d'information et la distribuer au plus grand nombre.

Fiche n° 13

Colloque provincial *Véhicule ta passion*, de FPI, Mauricie

Description de l'initiative

Véhicule ta passion consistait en un colloque provincial portant sur la promotion de la diversification professionnelle auprès des femmes. Il a réuni les directrices et les intervenantes des ressources en employabilité du Centre-du-Québec, de la Mauricie et d'ailleurs au Québec. Le colloque a fourni l'occasion de réunir et de regrouper les intervenantes pour discuter de leurs pratiques en matière de promotion et de maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, de maintenir vivant le volet non traditionnel dans les équipes et de faire circuler l'information concernant les projets de FPI. Il s'agissait également d'un lieu d'échange et de réflexion concernant les perspectives communes sur les grands enjeux.

Période

13 et 14 janvier 2011

Orientation stratégique

Amélioration de l'employabilité des femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi

Principale clientèle ciblée

Femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Ressources en employabilité et autres partenaires

Réalisations

Plus de 100 personnes venant des ressources en employabilité pour les femmes de toutes les régions du Québec ont participé au colloque, y compris des représentants des tables de concertation du mouvement des femmes et des carrefours jeunesse-emploi de plusieurs régions du Québec, des conférences régionales des élus de la Mauricie et du Centre-du-Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, du ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire ainsi que du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et du Conseil du statut de la femme. La presque totalité des participantes (98 pour cent) ont affirmé qu'elles trouveraient pertinent de participer à un autre colloque portant sur la diversification professionnelle des femmes.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

On a constaté qu'il peut s'avérer difficile de mobiliser les principaux acteurs et intervenants pour deux jours. Si l'expérience était répétée, on envisagerait un colloque d'une journée et demie.

Fiche n° 14

Prévention des lésions professionnelles chez les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins, CSST

Description de l'initiative

L'initiative de prévention des lésions professionnelles chez les travailleuses dans des métiers traditionnellement masculins vise à informer les milieux de travail des principes à appliquer pour prévenir efficacement les lésions professionnelles chez les travailleuses et pour favoriser la prise en charge de la santé et la sécurité par le milieu dans les secteurs non traditionnels pour les femmes.

Période

De 2010 à 2015

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi

Ministère responsable

Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST)

Ministère(s) collaborateur(s)

Divers

Organisme(s) collaborateur(s)

Associations sectorielles paritaires (ASP) en santé et sécurité au travail, associations patronales et syndicales

Réalisations

Tous les projets d'intervention ont été mis en place à la suite d'une analyse différenciée selon les sexes. Divers outils de sensibilisation en matière de prévention des lésions professionnelles ont été conçus, dont une vidéo, des guides, brochures et affiches portant sur le thème de la prévention à l'intention des policières-patrouilleuses et policiers-patrouilleurs, ainsi que des pompières et pompiers. Ces outils ont contribué à sensibiliser les milieux de travail aux questions de santé et sécurité au travail.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Les difficultés ou contraintes sont minimes puisque les initiatives ont été mises sur pied en partenariat avec les différents acteurs touchés par la problématique, y compris les gestionnaires, et que les plans d'action sont approuvés par la haute direction des entreprises.

Fiche n° 15

Déjeuners-causeries sur la mixité, du Comité condition féminine, Baie-James, Nord-du-Québec

Description de l'initiative

Des déjeuners-causeries ont été tenus à travers des régions de la Baie-James et du Nord-du-Québec pour sensibiliser le milieu du travail à la problématique de la mixité en emploi. Ces activités, organisées par le Comité condition féminine, Baie-James, Nord-du-Québec (Jamésie), réunissaient des entrepreneurs exerçant leurs activités dans des secteurs traditionnellement masculins.

Période

De 2011 à 2012

Orientation stratégique

Amélioration de l'employabilité des femmes en général

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Aucun

Réalisations

Après la première tournée, une deuxième tournée s'est tenue à la demande des entrepreneurs. On estime que ces activités de sensibilisation ont permis l'intégration en emploi de deux femmes de la région.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Dans l'organisation de cet exercice, il a été difficile de mobiliser les entrepreneurs pour participer aux activités. De plus grands efforts de sensibilisation des employeurs à l'importance de la présence des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, notamment par une sollicitation directe auprès des entrepreneurs, auraient facilité l'exercice.

Fiche n° 16

Marrainage, du Comité condition féminine, Baie-James, Nord-du-Québec

Description de l'initiative

L'initiative de marrainage du Comité condition féminine, Baie-James, Nord-du-Québec (Jamésie) vise à encourager les femmes et les filles des régions de la Baie-James et du Nord-du-Québec à diversifier leurs choix de carrière en mettant en place des occasions de mentorat ou marrainage. Des femmes qui exercent un métier traditionnellement masculin sont jumelées à des étudiantes en formation professionnelle et technique pour discuter de leur expérience au cours de quatre rencontres d'accompagnement.

Période

De 2012 à 2014

Orientation stratégique

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Organisme(s) collaborateur(s)

Aucun

Réalisations

Aucune information n'est disponible.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Aucune n'a été mentionnée puisque l'initiative a été mise en œuvre tout récemment.

Fiche n° 17

Services d'aide à l'emploi dans un métier traditionnellement masculin, du Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière

Description de l'initiative

Période

De 2008 à 2013

Orientation stratégique

Amélioration de l'employabilité des femmes en général

Principale clientèle ciblée

Femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Aucun

L'initiative des services d'aide à l'emploi dans un métier traditionnellement masculin du Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière vise à favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins au moyen de services d'aide à l'emploi conçus pour mieux outiller les femmes qui travaillent dans un métier traditionnellement masculin ou qui s'y dirigent. On propose aux femmes des stratégies pour mieux faire face aux difficultés reliées au choix du métier. Les employeurs potentiels sont sensibilisés à la problématique de la mixité en emploi et, en particulier, aux avantages reliés à l'embauche des femmes dans un métier traditionnellement masculin.

Réalisations

Le programme de soutien à l'emploi a joint une trentaine de femmes à l'occasion de séances de groupes en préemployabilité. À la suite de ces activités, une participante qui vivait des difficultés d'intégration à la suite d'un congé de maternité a conservé son emploi, cinq participantes ont réintégré le marché du travail et trois participantes se sont inscrites en formation dans des métiers traditionnellement masculins. De plus, le personnel du Centre a fait des visites de sensibilisation dans des groupes mixtes en formation professionnelle menant à des métiers traditionnellement masculins.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Il est difficile de joindre les femmes qui pourraient avoir besoin des services d'aide à l'emploi offerts par l'entremise de cette initiative. Aussi de plus grands efforts de sensibilisation des milieux de travail, notamment auprès des entreprises des secteurs traditionnellement masculins, contribueraient-ils à l'atteinte des objectifs.

Fiche n° 18

Promotion des métiers non traditionnels, d'Accès-Travail-Femmes

Description de l'initiative

Les initiatives pour la diversification des choix de carrière et pour l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins de l'organisme Accès-Travail-Femmes sont multiples et visent plusieurs clientèles. Un colloque régional s'est tenu en septembre 2011, réunissant les divers acteurs concernés, dont des travailleuses exerçant un métier traditionnellement masculin, des étudiantes et divers représentants des milieux gouvernementaux et de l'enseignement. De plus, des outils de sensibilisation à la diversification des choix professionnels ont été créés, dont un jeu-questionnaire, *Non-trad en herbe*, conçu à l'intention des élèves du secondaire, garçons et filles, et des étudiants et étudiantes en formation professionnelle et technique.

Période

Depuis 2008

Orientation stratégique

Multiples

Principale clientèle ciblée

Diverses

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Organisme(s) collaborateur(s)

Établissements d'enseignement, organismes de soutien à l'employabilité

Réalisations

Le colloque de septembre 2011 a réuni 70 personnes. Le jeu-questionnaire *Non-trad en herbe* est très apprécié des enseignants. Un guide promotionnel portant sur la diversification professionnelle auprès des femmes et conçu à l'intention des étudiantes et intervenants du milieu scolaire de même que des femmes en recherche d'emploi ou réorientation professionnelle est en cours de réalisation pour l'année 2012.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Aucune n'a été mentionnée.

Description de l'initiative

Cette initiative de partenariat entre les centres locaux d'emploi (CLE) et Accès-Travail-Femmes vise à susciter l'intérêt pour les métiers traditionnellement masculins auprès des clientes des six centres locaux d'emploi de la région du Saguenay – Lac-St-Jean. Des services d'orientation professionnelle et d'accompagnement durant la formation sont offerts aux participantes.

Période

Depuis 2009

Orientation stratégique

Multiples

Principale clientèle ciblée

Diverses

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Centres locaux d'emploi, centres de formation professionnelle

Réalisations

Au cours des années, le nombre de clientes qui ont été dirigées vers les services d'Accès-Travail-Femmes a augmenté de façon substantielle : il est passé de 50 en 2006-2007 à près de 100 participantes en 2010-2011.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Aucune n'a été relevée.

Description de l'initiative

Les initiatives pour la diversification des choix scolaires et des choix de carrière et pour l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins du Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO) d'Option Femmes Emploi sont multiples et visent plusieurs clientèles. Depuis 2002, des activités de sensibilisation à la diversification des choix professionnels sont organisées dans les écoles primaires et secondaires à l'occasion de la *Tournée*. Une vidéo de sensibilisation à la diversification des choix professionnels et présentant des témoignages de femmes qui exercent un métier traditionnellement masculin a été conçue à l'occasion de la *Tournée* de 2009. Option Femmes Emploi était également partenaire de la Commission de la construction du Québec pour l'activité Bâtitseur d'un jour.

Période

Depuis 2000

Orientation stratégique

Diversification des choix professionnels

Principale clientèle ciblée

Élèves, étudiantes, parents et employeurs

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Établissements d'enseignement, Service régional de la formation professionnelle, Commission de la construction du Québec (Outaouais) et Agence de la santé et des services sociaux de l'Outaouais

Réalisations

Depuis 2002, plus de 15 000 personnes – élèves, étudiants, enseignants, intervenants, parents – ont été rencontrées dans le cadre de la *Tournée*. Depuis 2010, la *Tournée* s'est jointe aux ateliers interactifs du Service régional de la formation professionnelle en Outaouais. La vidéo *1001 options*, conçue en 2009, est toujours disponible et très actuelle. Des efforts importants de sensibilisation du CAMEO auprès des jeunes et de leurs parents sont déployés. La stratégie de sensibilisation des employeurs à la problématique de la mixité en emploi est en cours d'élaboration avec l'appui, depuis 2011, de la CCQ et de l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Outaouais.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La sensibilisation auprès des jeunes en milieu scolaire est plus difficile depuis l'abolition du cours obligatoire en orientation professionnelle. La principale difficulté réside dans le manque de ressources pour s'assurer de faire la promotion de la trousse d'information et la distribuer au plus grand nombre. Un partenariat avec le Service régional de la formation professionnelle a contribué à augmenter la visibilité des activités de sensibilisation en les insérant dans le cadre des cours optionnels de *Projet personnel d'orientation* ou en joignant les élèves en parcours particulier. Des activités plus interactives – par exemple des jeux vidéo ou des capsules humoristiques – pourraient augmenter l'achalandage du kiosque aménagé dans les foires d'information scolaire et professionnelle.

Description de l'initiative

Femmes et métiers est un service d'orientation professionnelle sur mesure qui vise à sensibiliser les femmes en recherche d'emploi ou en démarche de réorientation professionnelle à la diversification des choix professionnels et aux enjeux et défis d'une carrière dans une profession ou un métier traditionnellement masculin. Dans le cadre de ces services, d'autres acteurs du milieu – employeurs, enseignants, intervenants – sont également sensibilisés.

Période

Depuis 2004

Orientation stratégique

Intégration et maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique et femmes sur le marché du travail

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Centres de formation professionnelle et cégeps

Réalisations

Chaque année, de 10 à 15 participantes bénéficient des services, ce qui est en dessous de la cible de 32 participantes.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Le monde du travail et le milieu des services de soutien à l'intégration et de maintien en emploi sont encore peu sensibilisés à l'importance de la diversification des choix professionnels pour les femmes et, par conséquent, peu de clientes sont dirigées vers les services offerts par ce programme. Une campagne gouvernementale de sensibilisation à ces enjeux pourrait avoir un impact important pour changer les mentalités. Une autre difficulté est le manque de ressources.

Fiche n° 22

Promotion de la mixité des professions, d'Options non traditionnelles, Montérégie

Description de l'initiative

Les initiatives de promotion de la mixité des professions et de l'intégration et du maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins d'Options non traditionnelles en Montérégie sont multiples et visent plusieurs clientèles. L'exposition itinérante *Femmes et marché du travail* offre une approche historique et démontre la polyvalence professionnelle des femmes depuis le XVI^e siècle. Elle met en relief leur contribution au développement économique, sans égard à leur statut non traditionnel. Un guide de fidélisation de la main-d'œuvre et des outils promotionnels ont été conçus à l'intention des employeurs, les invitant à porter un regard critique sur leurs pratiques d'embauche et de rétention de la main-d'œuvre féminine dans des emplois traditionnellement masculins et mettant en évidence l'importance de la contribution de la main-d'œuvre féminine à la prospérité des entreprises.

Période

Depuis 2011

Orientation stratégique

Diverses

Principale clientèle ciblée

Diverses

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Organisme(s) collaborateur(s)

Comités sectoriels de la main-d'œuvre

Réalisations

L'exposition itinérante *Femmes et marché du travail* s'accompagne d'une conférence donnant lieu à des activités de sensibilisation et d'échanges. Elle suscite beaucoup d'intérêt de la part des visiteuses. Les entreprises qui ont reçu les guides de fidélisation de la main-d'œuvre semblent plus sensibilisées. Les outils d'information sous le thème « Créneaux d'excellence » seront remis aux entreprises de la Montérégie par les comités sectoriels de la main-d'œuvre dans les secteurs de la transformation métallique, l'électricité et l'électronique, le transport routier et la transformation alimentaire.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La principale difficulté s'avère le manque de ressources pour faire la promotion des divers outils de sensibilisation. Une vaste campagne gouvernementale de sensibilisation aux enjeux de la mixité des professions et de la non-sexualisation des métiers pourrait avoir un impact important pour soutenir ce genre d'initiatives.

Description de l'initiative

Options non traditionnelles vise à promouvoir la diversification des choix scolaires et des choix de carrière auprès des jeunes filles et garçons en mettant à la disposition des élèves du primaire et du secondaire des outils pédagogiques d'exploration de carrière (ou « stations ») portant sur les choix non traditionnels.

Période

Depuis 2012

Orientation stratégique

Diversification des choix scolaires et des choix de carrière

Principale clientèle ciblée

Élèves du primaire et du secondaire

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

CRÉ de Longueuil, Forum jeunesse, commissions scolaires

Réalisations

L'initiative est en cours de réalisation.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Une vaste campagne gouvernementale de sensibilisation aux enjeux de la mixité des professions et à la non-sexualisation des métiers pourrait avoir un impact important pour soutenir ce genre d'initiatives.

Description de l'initiative

L'initiative *Femmes de métier, femmes de qualité*, du Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) de l'Estrie, visait à promouvoir l'intégration et le maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins. Elle sensibilisait les entreprises aux enjeux liés à la mixité des équipes de travail et les encourageait à adopter de meilleures pratiques en matière de gestion des ressources humaines. Un guide d'information et de sensibilisation a été conçu au terme d'une expérience pilote de près de deux ans menée au sein de six entreprises de l'Estrie.

Période

De 2004 à 2007

Orientation stratégique

Diversification des choix professionnels

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Condition féminine Canada

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Organisme(s) collaborateur(s)

Syndicats

Réalisations

Cette initiative a été finaliste pour le prix Égalité de 2008. Le guide d'information et de sensibilisation a été diffusé auprès d'une cinquantaine d'organismes régionaux et nationaux. Il a été présenté dans divers congrès et colloques à la demande d'une douzaine d'organismes ou d'instances. Cette initiative a contribué à une meilleure compréhension des enjeux liés à la mixité en emploi, particulièrement au sein de partenaires régionaux comme la CRÉ de l'Estrie et les établissements de formation professionnelle et technique.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Des actions concertées de la part des principaux acteurs en matière de sensibilisation aux enjeux de la mixité de la main-d'œuvre, y compris Emploi-Québec, le MELS, le MDEIE ainsi que les CRÉ, les comités sectoriels et les organismes d'employabilité, pourraient avoir un impact important pour soutenir ce genre d'initiatives.

Description de l'initiative

L'initiative *La compétence n'a pas de sexe*, du Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) de l'Estrie, visait à soutenir les femmes qui embrassent un métier traditionnellement masculin, et ce, à toutes les étapes du processus, de la formation en passant par le stage jusqu'aux six premiers mois en emploi. Au terme d'un projet mobilisant plusieurs acteurs de la formation professionnelle et technique de l'Estrie, un document de réflexion a été produit.

Période

De 2008 à 2010

Orientation stratégique

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

CRÉ de l'Estrie, Forum jeunesse Estrie, centres de formation professionnelle et technique

Réalisations

La compétence n'a pas de sexe est un guide qui propose un argumentaire sur les avantages de choisir un métier ou une profession en fonction de ses compétences et non des stéréotypes. Il fait état des pratiques qui favorisent la mixité dans les équipes de travail et fournit des trucs pour les étudiantes en recherche d'emploi dans les secteurs traditionnellement masculins. À la suite de la publication du guide, le CIME a animé 25 ateliers et une dizaine de dîners-causeries réunissant des étudiantes en formation professionnelle et technique, ainsi que cinq ateliers à l'intention du personnel enseignant en formation professionnelle et technique. Une collaboration étroite s'est développée entre le CIME et les centres de formation professionnelle et technique de la région. Grâce à ce guide, le CIME a été lauréat du prix Égalité en 2011 dans la catégorie Égalité économique.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La question de l'intégration des femmes dans des métiers traditionnellement masculins n'est qu'une des nombreuses préoccupations des établissements de formation professionnelle et technique et il s'est avéré parfois difficile d'insérer ces préoccupations dans le calendrier scolaire déjà très chargé. La nomination d'une personne-ressource vouée à cette problématique dans les centres de formation constituerait un atout en appui à ce genre d'initiatives.

Description de l'initiative

L'initiative *Les femmes dans la construction : une voie d'avenir*, du Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) de l'Estrie, visait à mobiliser l'ensemble des acteurs du secteur de la construction, soit les associations patronales et paritaires, les syndicats et les centres de formation professionnelle et technique, dans la mise en œuvre de mesures favorisant l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers de la construction. L'initiative visait aussi à accompagner des femmes, étudiantes et travailleuses dans leur démarche d'insertion et de maintien en emploi dans un métier de la construction.

Période

De 2008 à 2012

Orientation stratégique

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Employeurs et syndicats

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Commission de la construction du Québec, associations syndicales, patronales et paritaires

Réalisations

Des groupes de discussion réunissant les divers acteurs ont été tenus pour discuter des obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans des métiers de la construction et des meilleures pratiques en la matière. Un guide d'accompagnement sera publié au printemps 2012 au terme de l'exercice.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

La question de la place de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie de la construction n'est pas au premier plan des préoccupations de cette industrie. La relance du plan d'action en matière de main-d'œuvre féminine de la Commission de la construction du Québec constituerait un atout en appui à ce genre d'initiative.

Description de l'initiative

L'initiative *Voir large pour un avenir meilleur*, du Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) de l'Estrie, visait à sensibiliser les élèves du secondaire, surtout les filles, à la diversification des choix scolaires et des choix de carrière, mais aussi à sensibiliser filles et garçons aux stéréotypes sexistes qui influencent les choix de carrière. Cette sensibilisation se faisait au moyen d'un jeu.

Période

De 2004 à 2007

Orientation stratégique

Diversification des choix scolaires

Principale clientèle ciblée

Élèves du secondaire

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Commissions scolaires et écoles

Réalisations

Chaque année, une soixantaine de groupes d'élèves ont participé aux activités de sensibilisation.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Faute de financement dans le cadre des projets novateurs, cette initiative a pris fin. La relance de cette activité sous une forme plus actuelle, notamment par l'utilisation des nouveaux médias de communication, devrait être envisagée pour 2013.

Description de l'initiative

L'organisme Partance a mis sur pied un comité pour la promotion de la diversification professionnelle en collaboration avec le centre local d'emploi, des représentants de la commission scolaire et du cégep ainsi que de l'organisme Femmessor.

Période

Depuis 2011

Orientation stratégique

Diversification des choix professionnels

Principale clientèle ciblée

Femmes sur le marché du travail

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Organisme(s) collaborateur(s)

Établissements d'enseignement

Réalisations

L'objectif du comité est de mettre en place des actions concertées en collaboration avec les partenaires et acteurs régionaux.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

En attente de financement pour la réalisation d'une étude portant sur les déterminants biologiques, sociologiques et psychologiques des choix de carrière.

Fiche n° 29

Promotion de la diversification des choix professionnels de Connexion
Emploi, Chaudière-Appalaches

Description de l'initiative

L'initiative de Connexion Emploi vise à promouvoir l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers non traditionnels au moyen de divers outils de promotion et de sensibilisation à l'intention de clientèles diverses. Sous les thèmes *Oser des choix gagnants*, *Des femmes de cœur dans votre entreprise*, *Oser viser haut* et *Viser ♀*, une affiche de sensibilisation a été produite, de même que du matériel (carte postale et brochure d'information) à l'intention des employeurs et un guide pour le personnel et les étudiantes des centres de formation professionnelle et technique.

Période

2010

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Élèves, étudiantes, femmes sur le marché du travail

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Organisme(s) collaborateur(s)

Établissements d'enseignement et de formation, associations patronales

Réalisations

Dans le cadre de ces initiatives, le matériel de promotion et de sensibilisation a été distribué dans une dizaine d'écoles et à plus de 400 entreprises, et il est paru dans 12 journaux locaux. Dans la version plus récente de *Viser ♀*, un outil pédagogique d'animation, de jeu et une capsule vidéo ont été conçus à l'intention des étudiantes de la 3^e secondaire des centres de formation secondaire générale, et on vise à joindre 900 jeunes.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Aucune n'a été relevée.

Fiche n° 30

Services d'aide à l'emploi dans un métier traditionnellement masculin, de l'Orièthèque, Montérégie

Description de l'initiative

Période

Depuis 2000

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Cégep et centres de formation professionnelle et technique

L'initiative de l'organisme l'Orienthèque en Montérégie vise à favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans des métiers traditionnellement masculins au moyen de services d'orientation et de recherche d'emploi conçus pour mieux outiller les femmes qui travaillent dans un métier traditionnellement masculin ou qui s'y dirigent. On propose aux femmes des stratégies pour mieux faire face aux difficultés reliées au choix d'un métier non traditionnel et on les accompagne pour établir et mettre en œuvre un plan d'action réaliste. Les centres de formation et les employeurs potentiels collaborent aussi.

Réalisations

Les programmes d'orientation professionnelle, de préparation à l'emploi et de soutien à la recherche d'emploi sont entièrement gratuits. Ils sont offerts à l'intérieur de rencontres individuelles ou de groupe et sont uniques dans la région. Au cours des années, on estime qu'environ 60 pour cent des bénéficiaires des programmes ont intégré le marché du travail et que 40 pour cent ont fait un retour aux études et, parmi celles-ci, que 60 pour cent ont suivi une formation dans un métier non traditionnel. Le programme *Femmes d'action*, mis en œuvre en 2011, a soutenu une vingtaine de femmes dans leur démarche et comporte maintenant de nouveaux ateliers portant sur la conciliation travail-famille, le harcèlement, les relations de travail et la communication homme-femme. Diverses activités de conférences interactives et de réseautage sont prévues.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Il est difficile de joindre les femmes qui pourraient avoir besoin des services d'aide à l'emploi offerts par cette initiative. Peu de femmes sont recommandées au programme par des partenaires ou ressources du milieu. De plus, le manque de ressources financières représente une difficulté. De plus grands efforts de sensibilisation des milieux de travail, notamment auprès des entreprises des secteurs traditionnellement masculins, ainsi que davantage d'occasions de réseautage contribueraient à l'atteinte des objectifs.

L'initiative *En place pour un métier d'audace*, mise en œuvre par Dimension Travail, est une pièce de théâtre qui visait à sensibiliser les élèves du secondaire aux stéréotypes associés aux choix de carrière. La présentation de la pièce était suivie d'une discussion où les élèves pouvaient s'exprimer et échanger sur le sujet de la diversité des choix professionnels.

Période

De 2010 à 2011

Orientation stratégique

Diversification des choix de carrière

Principale clientèle ciblée

Élèves du secondaire

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Service Canada

Organisme(s) collaborateur(s)

Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans des métiers non traditionnels

Réalisations

On ne dispose d'aucune donnée sur les impacts à moyen et long terme de cette activité de sensibilisation sur les choix ultérieurs de carrière des élèves. Toutefois, les rétroactions des élèves sont positives.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Bien que le théâtre interactif soit un outil appréciable pour sensibiliser les jeunes, il serait souhaitable d'obtenir du financement pour agrémenter l'outil d'un guide pédagogique à l'intention du personnel enseignant, lequel pourrait être utilisé en préparation du visionnement de la pièce ainsi que comme outil de suivi.

Description de l'initiative

L'initiative *Pour audacieuses seulement*, mise en œuvre par Dimension Travail, consistait à produire un dépliant d'information à l'intention des femmes qui sont intéressées par un métier traditionnellement masculin. Ce « carnet d'inspiration » fournit des informations concernant différentes ressources disponibles, y compris les programmes de formation, des sites Web et autres ressources pouvant fournir un soutien aux femmes tout au long de leur démarche d'intégration et de maintien dans un emploi traditionnellement masculin. Le carnet contient également des témoignages de femmes qui ont vécu l'expérience.

Période

2008

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique

Ministère responsable

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Organismes communautaires en employabilité

Réalisations

On ne dispose d'aucune donnée sur les impacts à moyen et long terme de cette initiative. Toutefois, les rétroactions des utilisatrices sont positives.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Une difficulté importante est le manque de ressources. Le carnet est en rupture de stock et il n'y a pas de financement pour l'actualiser et le rééditer. Des efforts pour établir un meilleur pont entre le personnel de Dimension Travail et les employeurs susceptibles d'embaucher des femmes dans des métiers traditionnellement masculins auraient facilité la diffusion de cet outil d'information.

Description de l'initiative

L'initiative de Dimension Travail offre des sessions d'information qui abordent les enjeux reliés à l'intégration et au maintien des femmes dans un métier traditionnellement masculin dans le secteur de la construction. Au cours de huit rencontres, on fournit des informations dans le but de mieux outiller les femmes pour relever les défis auxquels elles sont susceptibles de faire face, comme le harcèlement en milieu de travail et l'intimidation, et d'explorer les thèmes de la connaissance de soi.

Période

De 2010 à 2011

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine et ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Organisme(s) collaborateur(s)

Commission de la construction du Québec,
Commission scolaire de Laval

Réalisations

On ne dispose d'aucune donnée sur les impacts à moyen et long terme de cette initiative. Toutefois, les rétroactions des participantes sont positives; elles se sentent mieux outillées et auraient souhaité avoir accès aux sessions de rencontre plus tôt dans leur parcours d'emploi.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Il s'avère difficile de joindre les femmes qui pourraient bénéficier de ce programme. Des efforts pour établir un meilleur pont entre Dimension Travail et les employeurs susceptibles d'embaucher des femmes dans les métiers traditionnellement masculins auraient contribué au succès de l'initiative. Une autre difficulté est l'absence de financement récurrent.

Fiche n° 34

Étude portant sur le parcours des femmes de Laval dans les métiers traditionnellement masculins, de Dimension Travail, Laval

Description de l'initiative

Période

2003

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Étudiantes en formation professionnelle et technique et femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Organismes communautaires en employabilité pour les femmes

Cette initiative de Dimension Travail visait à cerner la situation d'un groupe de femmes de Laval ayant récemment terminé une formation dans un métier traditionnellement masculin, ou ayant participé à une démarche structurée d'intégration du marché du travail dans un tel métier, et aussi à rendre compte de leur parcours une fois qu'elles sont en emploi. Il s'agissait également de dresser un portrait des besoins en main-d'œuvre féminine dans des métiers traditionnellement masculins de la région de Laval, afin d'élaborer des recommandations quant à des pistes de solution.

Réalisations

Dans le contexte de cette étude, les femmes dans les métiers traditionnellement masculins ont toutes dit avoir amélioré leur condition socio-économique et, par conséquent, leur condition en général, tout en exerçant un métier qu'elles aiment. On recommandait le maintien et l'intensification des programmes de promotion de la diversification des choix professionnels, tant en milieu communautaire que scolaire, et des programmes de sensibilisation des conseillers et conseillères d'orientation, des conseillers et conseillères en emploi, et des agents et agentes d'aide à l'emploi aux enjeux de l'intégration et du maintien des femmes dans les métiers non traditionnels sur le territoire lavallois. Enfin, on recommandait que plus d'efforts soient déployés pour bâtir et consolider les liens entre tous les acteurs du milieu.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

L'absence de financement récurrent a fait en sorte que les ressources financières ont été insuffisantes pour mettre de l'avant les pistes de solution proposées dans l'étude.

Fiche n° 35

Vers une mixité en emploi au Québec, projet du CIAFT de modélisation, de concertation et de partenariat

Description de l'initiative

L'initiative *Vers une mixité en emploi au Québec*, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), vise à déterminer les éléments nécessaires pour réussir la création et le maintien d'un lieu de concertation sur la mixité en emploi à long terme ainsi que les éléments déterminants pour son succès sur le terrain. Ce projet visera à recenser tous les projets de concertation touchant l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins ou la mixité en emploi à travers le Québec depuis 10 ans puis à déterminer les trois projets qui ont connu le plus de succès à long terme. On dégagera les éléments déterminants de leur succès pour créer des modèles de base applicables dans des régions différentes.

Période

De 2011 à 2013

Orientation stratégique

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Aucun

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Organisme(s) collaborateur(s)

Tables de concertation régionales pour la mixité en emploi ou l'accès des femmes à des emplois majoritairement masculins

Réalisations

Les résultats de cette recherche serviront à produire des outils présentant des modèles de concertation et de partenariat. Ces outils pourront prendre la forme d'une trousse comprenant un guide de mise en œuvre d'un modèle de concertation et un dépliant de promotion à l'usage des partenaires, auquel s'ajoutera un outil Web à diffusion grand public.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Aucune n'a été relevée.

Fiche n° 36

Stratégie nationale concertée *Pour en finir avec la division sexuelle du travail*, du CIAFT

Description de l'initiative

La stratégie *Pour en finir avec la division sexuelle du travail*, du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), portait sur l'élaboration d'un « rapport-état de situation » sur des actions liées à l'orientation et au maintien des femmes dans des secteurs d'emploi majoritairement masculins, pour l'ensemble du Québec et de ses régions. On visait la mobilisation et la concertation des intervenants concernés, tant sur le plan provincial que régional et local, en les amenant à travailler de concert et à s'engager de manière concrète et durable pour l'élaboration d'un plan d'action visant la pleine égalité des femmes sur le marché du travail.

Période

De 2008 à 2011

Orientation stratégique

Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle

Ministère responsable

Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

Ministère(s) collaborateur(s)

Aucun

Organisme(s) collaborateur(s)

Tables de concertation régionales pour la mixité en emploi ou l'accès des femmes à des emplois majoritairement masculins

Réalisations

Ce projet a donné lieu à la publication du rapport *La mixité au travail : un défi d'égalité* puis à la mise en œuvre d'une stratégie nationale concertée et des mesures qui en découlent. Cette stratégie est basée sur la coopération constante de tous les acteurs de son développement. Les instances gouvernementales et non gouvernementales se sont mobilisées pour favoriser la mixité en emploi, et des centaines de personnes ont participé à des consultations dans toutes les régions du Québec ainsi qu'à l'échelle nationale lors d'un colloque sur la mixité en emploi.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Les efforts doivent continuer pour contribuer à changer les mentalités selon un processus sociologique de moyen et long terme.

Fiche n° 37

Recherche de la FTQ sur le maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Description de l'initiative

Le Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) a commandité un rapport de recherche publié en 2006 sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins. Ce rapport a été réalisé par trois chercheuses du Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE) de l'Université du Québec à Montréal (UQAM), en collaboration avec l'équipe de *L'invisible qui fait mal* de l'UQAM. En 2006, la FTQ publiait également un guide syndical intitulé *Construire ensemble une nouvelle tradition en emploi*. Celui-ci propose des avenues de solution pour rapprocher les femmes de leur syndicat et pour resserrer les liens entre les femmes dans les milieux non traditionnels et entre les travailleurs et les travailleuses.

Période

Depuis 2006

Orientation stratégique

Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins

Principale clientèle ciblée

Femmes en emploi

Ministère responsable

Aucun

Réalisations

Les résultats des travaux de recherche commandités par la FTQ ont été largement diffusés, notamment dans des conférences, colloques, rencontres biennales de réflexion en condition féminine et conseils syndicaux régionaux. Les résultats de cette recherche sont également intégrés dans l'élaboration des cours offerts par la FTQ portant sur les questions de santé et sécurité au travail et les femmes. De plus, d'autres travaux sont en cours et mèneront à une recension de bonnes pratiques syndicales en matière de soutien aux travailleuses des secteurs traditionnellement masculins et à la rédaction d'un document sur les droits de ces travailleurs. Enfin, une vidéo présente des exemples d'accommodements réalisés en milieu de travail et liés au maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins, mais également au maintien en emploi des personnes handicapées.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Aucune n'a été relevée.

Fiche n° 38

Les Scientifines

Description de l'initiative

Période

Depuis 1987

Orientation stratégique

Promotion des carrières scientifiques et technologiques

Principale clientèle ciblée

Élèves du primaire

Ministère responsable

Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation

Ministère(s) collaborateur(s)

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Organisme(s) collaborateur(s)

Écoles primaires

Cette initiative de l'organisme « Les Scientifines » vise à susciter l'intérêt pour les sciences des jeunes filles du primaire issues principalement de milieux économiquement défavorisés et fortement multiethniques. Diverses activités gratuites sont organisées, comme des ateliers scientifiques pour filles, les programmes Expo-sciences et Expo-sciences pour ados, les ateliers de journalisme scientifique et les ateliers-conférences à l'intérieur desquels des personnes exerçant un métier en sciences et technologie sont invitées à faire part de leur expérience.

Réalisations

On constate un intérêt grandissant des participantes pour les sciences et la technologie. Certaines d'entre elles sont inscrites aux diverses activités pendant trois et même quatre ans, et un certain nombre se sont orientées vers des domaines d'études scientifiques. Cette initiative mise sur le développement des compétences à travers les sciences : le cheminement de l'élève et l'acquisition de compétences qui seront utiles même à celles qui ne poursuivent pas leurs études dans un domaine scientifique sont aussi importants que les résultats obtenus.

Difficultés, contraintes et améliorations possibles

Il s'avère parfois difficile d'arriver à intégrer les contenus scientifiques dans un contexte ludique et de motiver les participantes à mettre les efforts nécessaires pour atteindre les objectifs des programmes offerts, étant donné notamment que ces activités s'ajoutent à leurs travaux scolaires. De plus, afin de mieux mesurer les effets de cette initiative, on devrait recueillir des données plus complètes, notamment en ce qui concerne les choix éventuels de domaines d'études des élèves qui ont participé à l'initiative. Des travaux sont en cours pour mettre en œuvre une étude visant à obtenir une évaluation des impacts de ces initiatives. Enfin, des efforts doivent être déployés chaque année pour obtenir les fonds nécessaires pour maintenir tous les programmes. Il est important d'élaborer des stratégies pour que les subventions récurrentes représentent une proportion grandissante du financement total.

Annexe B : Liste des personnes-ressources

Ministères et organismes gouvernementaux	
Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
Commission de la construction du Québec (CCQ)	M ^{me} Audrey Murray, directrice à la Direction du développement stratégique et des projets spéciaux
Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	M ^{me} Carmen Vaillancourt, responsable condition féminine et clientèles issues de l'immigration à la Direction des communications et des relations publiques
Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine (MCCCF)	M ^{me} Diane Simpson M. Mawuto A. Toulan, responsable des dossiers économiques et membre du comité de suivi
Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation du Québec (MAPAQ)	M ^{me} Louiselle LeBel, coordonnatrice ministérielle en matière de condition féminine
Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	M ^{me} Julie Lévesque, directrice à la Direction de la planification et de la coordination sectorielles, Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue et membre du comité de suivi M ^{me} Anne Thibault, coordonnatrice des concours <i>Chapeau, les filles!</i> et <i>Excelle Science</i> et de la condition féminine, Secteur de la formation professionnelle et technique et de la formation continue et membre du comité de suivi
Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec (MESS)	M ^{me} Josée Guilmette, Direction de la planification et du développement des stratégies et membre du comité de suivi M ^{me} Hakima Touami, Direction des ressources externes, des clientèles spécifiques et de l'optimisation (DRECSO) et membre du comité de suivi
Ministère des Ressources naturelles et de la Faune (MRNF)	M ^{me} Chantal Carroll, conseillère en gestion des ressources humaines, Direction du développement organisationnel, Direction générale adjointe des ressources humaines
Ministère des Transports du Québec (MTQ)	M ^{me} Suela Sefa, chargée de projet en condition féminine, Direction de la vérification interne et de l'évaluation de programmes
Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE)	M ^{me} Gisèle Béchar, analyste-conseil au secteur de la recherche, de l'innovation et de la science citoyenne, Direction de la promotion de la science citoyenne et membre du comité de suivi
Ministère du Développement durable, de l'Environnement et des Parcs (MDDEP)	M ^{me} Mélanie Bessette

Organismes de promotion de l'accès et du maintien des femmes en emploi

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
<p>Centre d'intervention des Basses-Laurentides (CIBLE-Emploi)</p> <p>Organisme de soutien à la recherche d'emploi et à la transition de carrière et réorientation professionnelle.</p> <p>www.cible-emploi.qc.ca</p>	<p>M^{me} Marie-Noël Harvey, coordonnatrice</p>
<p>Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)</p> <p>Organisme de promotion de l'accès et du maintien des femmes au travail. Ses actions visent à améliorer les conditions socio-économiques des femmes et à assurer la prise en compte des réalités et besoins des femmes en matière d'emploi. Le CIAFT est mandataire du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et regroupe une vingtaine d'organismes à travers le Québec.</p> <p>http://www.ciaft.qc.ca/</p>	<p>M^{me} Anick Druelle, coordonnatrice, Équité et mixité en emploi</p>
<p>Accès-Travail-Femmes, Saguenay-Lac-Saint-Jean</p> <p>Organisme de promotion de l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes dans une perspective d'égalité et d'équité en matière d'emploi. Ses actions sont orientées vers le soutien à l'intégration au marché du travail des femmes et le partenariat avec les entreprises afin de favoriser l'embauche des femmes et la diversification professionnelle.</p> <p>www.accestravailfemmes.com</p>	<p>M^{me} Thérèse Belley, directrice</p>
<p>Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), Estrie</p> <p>Organisme de promotion de l'intégration des femmes dans toutes les sphères du marché du travail, notamment dans les métiers traditionnellement masculins. Ses actions visent à accompagner les femmes dans leur intégration et leur maintien en emploi et à accompagner les gestionnaires d'entreprise dans la mise en place de pratiques organisationnelles favorisant la mixité en emploi et l'égalité des chances.</p> <p>www.cime-emploi.com</p>	<p>M^{me} Christiane Carle, directrice générale du CIME, deuxième vice-présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et présidente du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)</p>
<p>Centre d'intégration professionnelle de Lanaudière</p> <p>Organisme de soutien à l'intégration au marché du travail de la clientèle féminine. Ses actions sont orientées vers le soutien à la formation et l'aide à l'emploi.</p> <p>www.integrationprofessionnelle.org</p>	<p>M^{me} Carole Baril, directrice générale</p>

Organismes de promotion de l'accès et du maintien des femmes en emploi

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
<p>Centre Émersion, Côte-Nord</p> <p>Organisme chef de file en Côte-Nord pour l'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels.</p> <p>www.emersion.qc.ca</p>	<p>M^{me} Émilie Santerre, conseillère en emploi</p>
<p>Centre Étape, Service d'aide à l'emploi pour les femmes, Capitale-Nationale</p> <p>Organisme de promotion de l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes en favorisant leur accès à l'autonomie financière par l'entremise du travail. Ses actions sont orientées vers l'accompagnement individualisé des femmes en recherche d'emploi, en démarche de retour aux études ou de réorientation professionnelle et vers le soutien à la diversification des choix professionnels.</p> <p>www.centre-etape.qc.ca</p>	<p>M^{me} Mélanie Sanschagrin, directrice</p>
<p>Centre Lanaudière d'emploi pour les femmes (CLEF), Lanaudière</p> <p>Organisme de promotion de l'intégration des femmes au marché du travail. Ses actions sont orientées vers le soutien à la recherche d'emploi et le maintien en emploi.</p> <p>www.laclef-perspectives.com</p>	<p>M^{me} Dominique Théroux, directrice générale</p>
<p>Centre le Pont, Mauricie</p> <p>Organisme de promotion de l'intégration, de la réintégration et du maintien des femmes sur le marché du travail dans les secteurs traditionnels et non traditionnels. Ses actions sont orientées vers le soutien à la recherche d'emploi.</p> <p>www.centrelepont.com</p>	<p>M^{me} Marthe Landry, directrice</p>
<p>Connexion Emploi, Ressources Femmes, Chaudière-Appalaches</p> <p>Organisme de soutien à l'intégration au marché du travail des femmes. Ses actions sont orientées vers le soutien à la formation et l'aide à l'emploi, l'intégration au marché du travail et le soutien pour la réorientation professionnelle.</p> <p>http://www.connexionemploiressources.com/</p>	<p>M^{me} Céline Montesinos, directrice générale</p>
<p>De Soi à l'Emploi, Montérégie</p> <p>Organisme de promotion de l'intégration sur le marché du travail des femmes et de sensibilisation à l'importance de leur autonomie financière. Ses actions sont orientées vers un soutien à l'exploration de carrière et au développement de l'employabilité et de la recherche d'emploi et au maintien en emploi.</p> <p>www.soi-emploi.qc.ca</p>	<p>M^{me} Camille Gauvreau</p>

Organismes de promotion de l'accès et du maintien des femmes en emploi

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
<p>Dimension Travail, Laval</p> <p>Organisme de promotion de l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes en favorisant leur intégration au marché du travail. Ses actions sont orientées vers l'embauche des femmes dans tous les secteurs d'emploi, tant traditionnels que non traditionnels, et d'avenir en créant des liens avec les intervenants issus des différents milieux économiques, gouvernementaux et communautaires.</p> <p>www.dimensiontravail.com</p>	<p>M^{me} Raymonde Bélanger, directrice générale (anciennement Nathalie Trottier)</p>
<p>Femmes en parcours innovateur (FPI), Mauricie, Centre-du-Québec.</p> <p>Organisme de promotion de la diversification des choix professionnels des femmes. Ses actions visent à mieux outiller les organisations liées à l'emploi et à la formation de même que les entreprises afin d'améliorer les perspectives économiques des femmes.</p> <p>http://www.projetfpi.net</p>	<p>M^{me} Diane Montour, directrice</p>
<p>Option Femmes Emploi (OFE), Outaouais</p> <p>Organisme de promotion du développement des compétences et de la sécurité financière des femmes. Ses actions visent l'intégration au marché du travail et le soutien pour la réorientation professionnelle et le démarrage d'entreprise. Le comité d'action de la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO) d'OFE est un comité pour la promotion de la mixité de la main-d'œuvre. Ses actions visent l'engagement de partenaires pour favoriser la persévérance scolaire, la stabilité d'emploi et l'accès en emploi.</p> <p>www.optionfemmesemploi.qc.ca</p>	<p>M^{me} Stéphanie Boisvert, directrice générale</p> <p>M^{me} Marianne Lapointe, conseillère en emploi</p>
<p>Partance, Centre-du-Québec</p> <p>Organisme de promotion de l'autonomie professionnelle des femmes et de leur intégration au marché du travail. Ses actions sont orientées vers le soutien à la recherche d'emploi, l'insertion et le maintien en emploi, en mettant un accent particulier sur la diversification des choix professionnels.</p> <p>www.emploi-partance.com</p>	<p>M^{me} Dominique Chevalier, directrice</p>
<p>Réseau montréalais des organismes non traditionnels (RMONT)</p> <p>Organisme de promotion de l'égalité professionnelle et économique des femmes par une diversification des choix professionnels. Ses actions visent à soutenir les femmes qui font un choix parmi les métiers non traditionnels et à les appuyer dans leurs démarches d'insertion en emploi. Le RMONT regroupe quatre organismes.</p>	<p>M^{me} Paule Laprise, directrice générale par intérim</p>

Organismes de promotion de l'accès et du maintien des femmes en emploi

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
<p>Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE)</p> <p>www.coffre.ca</p>	<p>M^{me} Martine Groulx, directrice</p>
<p>L'Orienthèque, MRC Pierre-De Saurel (anciennement Bas-Richelieu)</p> <p>www.orientheque.ca</p>	<p>M^{me} Christine Latour, directrice générale</p>
<p>Options non traditionnelles (ONT), Longueuil</p> <p>www.placerivesud.qc.ca</p>	<p>M^{me} C. Gagnon</p>
<p>Passage non traditionnel</p> <p>www.passage.qc.ca</p>	<p>M^{me} Annie Yargeau, conseillère en emploi</p>
<p>SEMO Le Jalon, Montérégie</p> <p>Organisme de promotion de l'intégration au marché du travail des femmes sans emploi et aptes au travail. Ses actions sont orientées vers l'accompagnement individualisé des femmes en recherche d'emploi.</p> <p>www.lejalon.ca</p>	<p>M^{me} Judith Gaudreault, directrice</p>
<p>Service d'orientation et de relance industrielle pour les femmes (SORIF), Montréal</p> <p>Organisme de promotion de l'intégration des femmes chefs de famille monoparentale au marché du travail. Ses actions sont orientées vers le soutien à la recherche d'emploi ou le retour aux études.</p> <p>www.sorif.org</p>	<p>M^{me} Nathalie Cloutier, directrice générale</p>
<p>Services intégrés pour l'emploi (SIE), Centre-du-Québec</p> <p>Organisme de promotion de l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes de la région en visant l'intégration ou la réintégration du marché de l'emploi ainsi que la reconnaissance du droit des femmes au travail. Ses actions sont orientées vers le développement de l'employabilité, le soutien à la recherche d'emploi et l'insertion et le maintien en emploi.</p> <p>www.sieemploi.com</p>	<p>M^{me} Annie Perreault, directrice (anciennement Chantal Jobin)</p>
<p>Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)</p> <p>Organisme de promotion des métiers non traditionnels auprès des femmes. Ses actions visent à faciliter l'intégration des femmes québécoises qui exercent ou veulent exercer un métier non traditionnel.</p> <p>www.front.qc.ca</p>	<p>M^{me} Michèle Dupuis, coordonnatrice</p>

Organismes liés à l'enseignement, à la formation professionnelle et au marché du travail

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
Association des commissions scolaires anglophones du Québec	M ^{me} Angela Rosa
Centre Polymétier, Commission scolaire de Rouyn-Noranda	M ^{me} Diane Thibault, directrice M ^{me} Suzie Royer, responsable des admissions
Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF) du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT)	M ^{me} Christiane Carle, deuxième vice-présidente du Conseil régional des partenaires du marché du travail (CRPMT) et présidente du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre (CCF)
Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie	M. Benjamin Lebœuf, agent de développement aux projets ressources humaines
Conférence des recteurs et des principaux des universités du Québec (CREPUQ)	M ^{me} Esther Dansereau, adjointe au président-directeur général
Commission scolaire René-Lévesque	M ^{me} Isabelle Leblanc
Fédération des cégeps	M ^{me} Roxane Dumas-Noël, conseillère en communication
Fédération des commissions scolaires du Québec	M ^{me} Mélanie Fortier, conseillère en analyse et en développement

Syndicats

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	M ^{me} Chantal Locat, responsable du comité de la condition des femmes
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	M ^{me} Josée Roy, membre du Comité national de la condition féminine
Fédération des femmes du Québec (FFQ)	M ^{me} Alexa Conradi, présidente
Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Comité condition féminine	M ^{me} Carole Gingras, directrice du service de la condition féminine
Syndicat des agricultrices de Lanaudière	M ^{me} Diane Brisson, présidente

Organismes de promotion des carrières scientifiques et technologiques auprès des femmes

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec, Université Laval www.chaire-crsng-inal.fsg.ulaval.ca	M ^{me} Nadia Ghazzali, titulaire de la Chaire et professeure au département de mathématiques et statistique de l'Université Laval
Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes, École polytechnique de Montréal www.chairemm.polymtl.ca	M ^{me} Nathalie de Marcellis-Warin, titulaire de la Chaire et professeure au département de mathématiques et génie industriel, École polytechnique de Montréal
Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEJFI), Volet égalité des chances en sciences et technologies	M ^{me} Jeannot Sukaina, chargée de projet
Comité organisateur des journées <i>Les filles et les sciences, un duo électrisant!</i> www.lesfillesetlessciences.ca	M ^{me} Françoise Marchand, professeure au département de génie mécanique et membre du comité organisateur
Conseil de développement du loisir scientifique (CDLS) www.cdls.qc.ca	M ^{me} Marthe Poirier, coordonnatrice des Expo-sciences et du Défi génie inventif
Les Scientifines www.scientifines.com	M ^{me} Valérie Bilodeau, directrice

Organismes de défense des droits des femmes

Organisme	Nom et fonction de la personne-ressource
Y des femmes de Montréal, orientation et services en emploi (OSE) www.ydesfemmesmtl.org	M ^{me} Esther Youte
Centre des femmes de Montréal, Volet formationnelle www.centredesfemmesdemtl.org	Aucune
Conférence régionale des éluEs (CRÉ) du Bas-Saint-Laurent, Volet condition féminine et égalité entre les femmes et les hommes www.crebsl.org	M ^{me} Annie Lachance
Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine www.femmesgim.qc.ca	M ^{me} Mireille Chartrand, chargée de projet, Diversification
Comité condition féminine, Baie-James, Nord-du-Québec (Jamésie) www.ccfbj.com	M ^{me} Manon Fortier
Centre de femmes du Témiscamingue	M ^{me} Stéphanie Paquin
Regroupement des femmes de l'Abitibi-Témiscamingue www.rfat.qc.ca	M ^{me} Catherine Sirois
Table de concertation du mouvement des femmes du Centre-du-Québec www.femmescentreduquebec.qc.ca	M ^{me} Francyne Ducharme
Table de concertation des groupes de femmes de Lanaudière www.reseautablesfemmes.qc.ca	M ^{me} Francine Rivest
Table de concertation des groupes de femmes de Montérégie www.reseautablesfemmes.qc.ca	M ^{me} Martha Ortiz

Annexe C : Questionnaire de l'enquête en ligne

- Q.1** Veuillez indiquer le nom de l'initiative pour la promotion de la mixité des professions et l'intégration des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins dont votre organisation est responsable. Si votre organisation est responsable de plus d'une initiative, veuillez remplir ce questionnaire pour chacune de ces initiatives, en vous limitant aux cinq initiatives les plus importantes.
- Q.2** Veuillez décrire brièvement cette initiative.
- Q.3** En vous référant à la liste des choix suivants, veuillez indiquer quel ministère agit comme principal responsable de cette initiative :
- a. Aucun
 - b. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
 - c. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec
 - d. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
 - e. Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
 - f. Autre (Précisez)
 - g. Ne sais pas
- Q.4** En vous référant à la liste des choix suivants, veuillez indiquer quel ministère agit comme principal collaborateur et partenaire de cette initiative :
- a. Aucun
 - b. Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
 - c. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec
 - d. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
 - e. Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
 - f. Autre (Précisez)
 - g. Ne sais pas
- Q.5** En vous référant à la liste des choix suivants, veuillez indiquer quel type d'organisme agit comme principal collaborateur dans cette initiative :
- a. Aucun
 - b. Centre de formation professionnelle
 - c. Cégep
 - d. Université
 - e. Syndicat
 - f. Association patronale
 - g. Comité sectoriel de la main-d'œuvre
 - h. Association sectorielle
 - i. Autre (Précisez)
 - j. Ne sais pas

- Q.6** En quelle année cette initiative est-elle entrée en vigueur?
- Q.7** Cette initiative est-elle toujours en vigueur?
- Oui
 - Non (Indiquez en quelle année elle a pris fin.)
- Q.8** En quelle année est-il prévu que cette initiative prenne fin?
- Q.9** En vous référant à la liste des choix suivants, veuillez indiquer à quelle orientation stratégique correspond le mieux cette initiative :
- Diversification des choix scolaires
 - Diversification des choix de carrière en général
 - Promotion des carrières scientifiques et technologiques
 - Amélioration de l'employabilité des femmes en général
 - Amélioration de l'employabilité des femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi
 - Diminution des obstacles à l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins
 - Promotion et maintien en emploi des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins
 - Connaissance, reconnaissance ou prise en considération de la problématique de la main-d'œuvre féminine
 - Autre (Précisez)
- Q.10** En vous référant à la liste des choix suivants, veuillez indiquer quelle est la principale clientèle ciblée par cette initiative :
- Élèves du primaire
 - Élèves du secondaire
 - Étudiantes en formation professionnelle et technique
 - Étudiantes du collégial
 - Étudiantes universitaires
 - Femmes en emploi, en recherche d'emploi ou en réorientation professionnelle
 - Femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi
 - Femmes entrepreneures
 - Autre (Précisez)
- Q.11** Quel est le principal indicateur de résultats ou d'effets de cette initiative pour lequel vous disposez d'informations fiables?
- Q.12** Veuillez décrire brièvement les résultats ou effets attendus de cette initiative en fonction de cet indicateur.

- Q.13** Veuillez décrire brièvement les résultats ou effets à ce jour de cette initiative en fonction de cet indicateur.
- Q.14** En vous référant à la liste des choix suivants, veuillez donner votre appréciation de la mesure dans laquelle les résultats ou effets obtenus à ce jour se comparent aux résultats ou effets attendus :
- a. Les résultats ou effets obtenus à ce jour sont largement inférieurs aux résultats ou effets attendus.
 - b. Les résultats ou effets obtenus à ce jour sont légèrement inférieurs aux résultats ou effets attendus.
 - c. Les résultats ou effets obtenus à ce jour sont sensiblement comparables aux résultats ou effets attendus.
 - d. Les résultats ou effets obtenus à ce jour sont légèrement supérieurs aux résultats ou effets attendus.
 - e. Les résultats ou effets obtenus à ce jour sont largement supérieurs aux résultats ou effets attendus.
 - f. Les informations disponibles ne permettent pas de donner une telle appréciation.
- Q.15** Veuillez décrire brièvement les principales difficultés ou contraintes auxquelles font face les principaux acteurs de la promotion de cette initiative en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs fixés.
- Q.16** Veuillez décrire brièvement les principales améliorations possibles à apporter en vue d'assurer l'atteinte des objectifs fixés.
- Q.17** Veuillez formuler tout autre commentaire concernant cette initiative, notamment en ce qui a trait à ses éléments novateurs et pratiques prometteuses.
- Q.18** Outre cette initiative, existe-t-il une autre initiative pour la promotion de la mixité des professions et l'intégration des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins dont votre organisation est responsable?
- a. Oui (Retour à la question 1)
 - b. Non (Fin du questionnaire et mot de remerciement)

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 