

Bilan diagnostique

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

depuis 2000



Novembre 2013

Dépôt légal - Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2015
ISBN : 978-2-550-73483-3 (PDF)

© Gouvernement du Québec

Bilan diagnostique de l'action 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 20 novembre 2013 au :

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

Par :

Carole Vincent, Ph. D.
Consultante
Études économiques et sociales

Table des matières

Liste des principales abréviations	3
Sommaire	4
Introduction	6
La diversification des choix professionnels des femmes	8
Un enjeu-clé	9
Méthodologie pour réaliser le bilan diagnostique	11
La concentration des choix professionnels des femmes : cadre d'analyse	13
Causes profondes	13
Stratégies possibles d'intervention	15
Facteurs de réussite	15
Bilan des initiatives au Québec depuis 2000	17
Cohérence avec les orientations gouvernementales	17
Diversité des actions	17
Pertinence des actions et orientations à privilégier	21
Autres stratégies et manques à combler	33
Pistes de solution et recommandations	35
Annexe A : Tableau A1	36
Annexe technique	41

Liste des principales abréviations

AFFESTIM	Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématique
ATF	Accès-Travail-Femmes
CCQ	Commission de la construction du Québec
CDLS	Conseil de développement du loisir scientifique
CSQ	Centrale des syndicats du Québec
CSN	Confédération des syndicats nationaux
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CIME	Centre d'intégration au marché de l'emploi
CSST	Commission de la santé et de la sécurité du travail
EQ	Emploi-Québec
FPI	Femmes en parcours innovateur
FTQ	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec
MAPAQ	Ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation
MDEIE	Ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
MESRST	Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie
MESS	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale
MFE	Ministère des Finances et de l'Économie
MRN	Ministère des Ressources naturelles
MSSS	Ministère de la Santé et des Services sociaux
MTQ	Ministère des Transports du Québec
MUSE	<i>Modèles uniques de succès et d'entrepreneuriat</i>
NYAS	New York Academy of Science
OCCOQ	Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec
OFE	Option Femmes Emploi
PAEF	Programme d'accès à l'égalité des femmes
SCF	Secrétariat à la condition féminine
STGM	Sciences, technologies, génie et mathématiques

Sommaire

Afin de soutenir le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, nous analysons, dans le présent rapport, la pertinence, la cohérence et la complémentarité des actions mises en œuvre par le gouvernement du Québec et ses partenaires depuis 2000 pour favoriser la diversification des choix de carrière, mais aussi l'accès et le maintien des femmes dans des métiers offrant de meilleures perspectives d'emploi, notamment les métiers traditionnellement masculins. Ce bilan propose également des orientations à privilégier afin de mieux positionner les actions qui seront mises en œuvre à l'avenir. Ce rapport complète les informations et enseignements tirés d'une première étude réalisée en 2012. Celle-ci dressait un portrait des initiatives du gouvernement et de ses partenaires et faisait état des principales difficultés ou contraintes auxquelles divers intervenants font face dans la mise en œuvre et dans la promotion des initiatives dont ils sont responsables.

Le présent bilan examine dans quelle mesure les pratiques et approches adoptées dans le cadre des diverses initiatives mises en œuvre au Québec sont cohérentes avec les orientations gouvernementales, sont suffisamment diversifiées pour faire en sorte que les différentes régions géographiques du Québec et les différents groupes cibles sont couverts par les principales initiatives mises en place, s'attaquent aux causes profondes de la faible représentativité des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins et s'inspirent des pratiques exemplaires. Cette recherche s'appuie sur deux composantes complémentaires : une analyse documentaire approfondie et des entrevues avec une trentaine de personnes issues notamment du milieu gouvernemental, du milieu de l'éducation, du monde du travail, ainsi que des experts universitaires.

Le bilan général qui ressort des entrevues et analyses réalisées dans le cadre de cette étude est plutôt mitigé. Bien que plusieurs personnes saluent les progrès accomplis, nombreuses sont celles qui déplorent les gains assez décevants réalisés depuis les 5 ou 10 dernières années en ce qui a trait à une augmentation de la représentativité des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins.

Les actions mises en œuvre sont pourtant multiples et passablement diversifiées, de sorte que les différentes régions géographiques du Québec et plusieurs groupes cibles sont couverts. De nombreuses actions ciblent les jeunes filles du primaire, du secondaire ou de la formation professionnelle ou technique, mais plus rarement à l'université et encore moins fréquemment les jeunes femmes de la formation préuniversitaire au collégial. Autre constat : relativement peu d'initiatives existent pour le soutien à la persévérance et le maintien en emploi dans les milieux de travail à prédominance masculine.

En matière de promotion de la diversification des choix scolaires et de formation, quelques initiatives gouvernementales se démarquent, tels le concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science*. D'autres activités apparaissent comme porteuses, par exemple, les journées thématiques *Les filles et les sciences, un duo électrisant!* ou le matériel pédagogique intitulé la *Mini-trousse d'Ella Laflamme*. En outre, l'organisme Les Scientifines est unique, car il intervient auprès des jeunes filles en milieu défavorisé. En matière d'amélioration de l'employabilité des femmes et de sensibilisation du monde du travail aux enjeux de la mixité en emploi, les activités du Centre d'intégration au marché de l'emploi en

Estrie, du Centre des Femmes de Montréal et de Femmes en parcours innovateur en Mauricie font figure de références.

Quatre grandes orientations et pistes de solution sont suggérées :

- Plusieurs des personnes interviewées sont d'avis que tant que les femmes en milieu traditionnellement masculin n'auront pas acquis le poids politique suffisant pour avoir une réelle influence sur les pratiques organisationnelles, les obstacles resteront de taille. Il serait temps de donner plus de mordant aux stratégies nationales, par des mesures incitatives ou même impératives, afin d'atteindre une masse critique. Une vaste campagne gouvernementale de sensibilisation aux enjeux de la mixité des professions et à la non-sexualisation des métiers constituerait un atout en appui aux initiatives mises en œuvre.
- L'atteinte d'une masse critique est fortement liée à la reconnaissance par les gens de l'industrie qu'il y a de bonnes raisons d'affaires d'embaucher des femmes et de mettre en œuvre des pratiques efficaces pour les garder en emploi. Afin de mieux positionner les actions du gouvernement dans le contexte actuel des politiques publiques, les responsables de l'élaboration d'initiatives devraient prendre le virage de la promotion de la diversification des choix professionnels des femmes, plutôt que de parler de promotion des « métiers traditionnellement masculins. » Le contexte de rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie pourrait être favorable à la mise en évidence des avantages économiques de la mixité en emploi.
- Le manque de données recueillies aux diverses étapes de la mise en œuvre de la vaste majorité des initiatives est évident. En absence d'évaluations rigoureuses et longitudinales, il n'est pas possible de conclure qu'une action, une stratégie ou une initiative est exemplaire parce que son efficacité aurait été démontrée. Une réelle culture de l'évaluation devrait imprégner les actions mises en œuvre.
- La création d'un centre de diffusion de l'information et d'échange sur les meilleures pratiques contribuerait à accroître l'efficacité des actions et à éviter les dédoublements qui sont, de l'avis de plusieurs personnes, trop nombreux. Les sommes d'argent consenties aux divers organismes, notamment ceux spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, sont souvent très limitées et pourraient être mieux utilisées par une meilleure concertation entre les différents partenaires. La mise en commun des idées et des ressources assurerait aux partenaires de se concentrer sur la production d'un nombre limité d'outils communs d'action plutôt que d'avoir plusieurs petits projets à travers les différentes régions.

Introduction

Afin de contribuer à favoriser la diversification des choix de carrière, 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 en janvier 2012 afin de favoriser la concertation en matière d'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins et de mixité des professions¹. Le Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins réunit des représentants du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (Secrétariat à la condition féminine (SCF), et Emploi-Québec (EQ)), du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) et du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST)².

Le mandat du Comité comporte trois volets :

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.

Une première étude a été réalisée au printemps 2012. Elle dressait un portrait des initiatives du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000³. Ce portrait fait état des principales politiques, stratégies et mesures gouvernementales recensées par les personnes-ressources représentant les principaux ministères engagés dans l'élaboration de stratégies nationales pour la promotion et le maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins. Ce portrait recensait une quarantaine d'initiatives décentralisées mises en œuvre par différents partenaires socioéconomiques, dont 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 ou d'autres groupes qui visent plus particulièrement la promotion des carrières scientifiques et technologiques auprès des femmes. L'étude 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.

¹ 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.

² À sa création en 2011, le Comité interministériel réunissait des représentants du SCF, d'EQ, du MELS et du ministère du Développement économique, de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE).

³ Carole Vincent, *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 préparé pour le Secrétariat à la condition féminine du gouvernement du Québec, 2012.

Afin de soutenir le Comité dans la réalisation du second volet de son mandat, nous complétons, dans le présent bilan, les informations et enseignements tirés de la première étude grâce, entre autres, à des entrevues en profondeur. De plus, le rapport propose une analyse de la pertinence, de la cohérence et de la complémentarité des actions mises en œuvre par le gouvernement du Québec et ses partenaires afin de mieux positionner les mesures qui pourraient être mises en place pour faire en sorte que plus de femmes choisissent des filières traditionnellement masculines et s’y maintiennent.

Plus précisément, le but de la présente étude est d’établir dans quelle mesure les pratiques et approches adoptées dans le cadre des diverses initiatives mises en œuvre au Québec :

- sont cohérentes avec les orientations gouvernementales et répondent aux besoins particuliers constatés en matière de diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des femmes;
- sont suffisamment diversifiées pour faire en sorte que les différentes régions géographiques du Québec et les différents groupes cibles (élèves, étudiantes, femmes en emploi, en formation, en démarche d’orientation ou de réorientation professionnelles et en recherche d’emploi) sont couverts par les principales initiatives mises en place;
- sont suffisamment complémentaires pour assurer un continuum de services et de soutien et pour apporter des réponses adéquates à la problématique;
- ne donnent pas lieu de façon démesurée à des dédoublements d’actions;
- s’attaquent aux causes profondes de la faible représentativité des femmes dans les professions et métiers traditionnellement masculins;
- s’inspirent des pratiques exemplaires en comportant un ou plusieurs éléments considérés dans la littérature empirique comme étant les principaux facteurs liés à la réussite dans la lutte contre la division sexuée des emplois.

Le plan du rapport est le suivant. Nous présentons la problématique de la diversification des choix professionnels des femmes en avançant notamment quelques arguments qui mettent en évidence la pertinence de s’attaquer à cet enjeu-clé de la lutte pour l’égalité économique entre les femmes et les hommes. La méthodologie retenue et le cadre d’analyse sont ensuite présentés.

Le bilan des initiatives est abordé dans les sections suivantes. Une vue d’ensemble des actions mises en œuvre est proposée. Elle est suivie par une analyse de la pertinence des actions pour chacune des grandes stratégies d’intervention possibles pour promouvoir la diversification des choix de carrière des femmes. Finalement, le bilan présente des orientations à privilégier afin de mieux positionner les actions qui seront mises en œuvre à l’avenir.

La diversification des choix professionnels des femmes

La diversification des parcours scolaires et professionnels des femmes occupe une place de choix parmi les mesures pouvant contribuer à leur autonomie économique. Depuis 2000, le gouvernement du Québec et ses différents partenaires reconnaissent que des efforts soutenus doivent être déployés pour s'assurer que les femmes soient en mesure de prendre des décisions véritablement éclairées en matière de choix de carrière et pour lutter contre les stéréotypes de genre dans leurs choix scolaires et professionnels. 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 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 son lancement en 2006. Le bilan réalisé pour la période 2007-2010 a mené à des conclusions qui ont guidé l'élaboration du plan d'action gouvernemental de 2011-2015. Sept orientations importantes encadrent les actions du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes⁴ :

- 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;
- 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 diversification et la valorisation des choix scolaires des filles et des 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 vie⁵.

⁴ 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.

⁵ 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.

Un enjeu-clé

Au cours des dernières années, les femmes ont réalisé des gains importants en matière de participation au marché du travail rémunéré. Ces avancées sont étroitement liées aux progrès remarquables qu'elles ont réalisés en matière d'éducation et de scolarisation. Toutefois, il existe encore une importante division sexuée des emplois. Au Québec, comme au Canada, les femmes sont concentrées dans les domaines de l'enseignement, des soins infirmiers et autres secteurs liés à la santé, au travail de bureau et à la vente et aux services. À l'opposé, elles sont peu présentes dans les secteurs du transport et de la construction, représentant moins de 10 pour cent des effectifs⁶.

La ségrégation entre les sexes s'observe aussi en matière de choix scolaires. Par exemple, les femmes sont très nettement majoritaires parmi les diplômés des programmes collégiaux liés à l'éducation ou à la santé, alors qu'elles sont nettement minoritaires dans presque tous les programmes de la formation professionnelle qui mènent à l'exercice d'un métier dans les domaines de la construction, de la fabrication ou encore de la mécanique. Les femmes sont également minoritaires en sciences, technologies, génie et mathématiques (STGM). En effet, les données de l'Enquête nationale auprès des ménages de Statistique Canada montrent qu'au Québec en 2011, les hommes représentaient plus des deux tiers (69,8 %) des adultes âgés de 25 à 64 ans ayant un grade universitaire en STGM, alors que les femmes constituaient seulement 30,2 % des titulaires d'un grade universitaire en STGM dans ce groupe d'âge⁷.

Malgré des percées récentes dans certains domaines d'études menant à des emplois mieux rémunérés, les femmes continuent d'être concentrées dans un éventail plus restreint de professions et de secteurs d'activité que les hommes et forment la majorité des travailleurs qui occupent les emplois les moins bien payés et les postes subalternes. La sous-représentation des femmes dans certains métiers et professions est, parmi les facteurs identifiables, le facteur qui contribue le plus aux écarts salariaux entre les sexes. Sous un angle plus positif, on constate que les changements dans les choix de carrière, en matière de profession choisie ou de secteur d'activité et, plus récemment, la participation plus grande des femmes dans certains domaines d'études universitaires menant à des emplois fortement rémunérés sont les facteurs les plus déterminants de la réduction des écarts de salaires entre les sexes au cours des 30 dernières années⁸.

La promotion de la diversification des choix de carrière des femmes apparaît donc comme l'un des meilleurs outils de lutte contre les inégalités économiques entre les femmes et les hommes. Il est crucial d'encourager les jeunes femmes à élargir leurs horizons quant aux domaines d'études qu'elles choisissent. Toutefois, il faut aussi sensibiliser tous les acteurs du monde du travail – employeurs, travailleuses et travailleurs, syndicats – pour que le plus grand nombre reconnaisse la persistance des

⁶ Les statistiques québécoises les plus récentes sont accessibles à partir du lien suivant : http://www.stat.gouv.qc.ca/donstat/societe/march_travl_remnr/cat_prof_sctr_activ/professions/pop_active/a003_2011.htm.

⁷ Statistique Canada, Enquête nationale auprès des ménages de 2011, compilation du ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie.

⁸ Ces constats sont tirés de Carole Vincent, « Pourquoi les femmes gagnent-elles moins que les hommes », *Analyse de politiques/Canadian Public Policy*, 2013, vol. XXXIX, n° 3, p. 473-490, et de René Morissette, Garnett Picot et Yuqian Lu, *Évolution des salaires des Canadiens au cours des trois dernières décennies*, Direction des études analytiques, Document de recherche n° 11F0019M au catalogue de Statistique Canada, 2013.

stéréotypes de genre en milieu de travail et les coûts associés à leurs effets néfastes, tant sur le plan personnel que collectif. L'atteinte d'une masse critique de femmes dans toutes les sphères d'activité est fortement liée à la reconnaissance qu'il y a de bonnes raisons d'affaires d'embaucher des femmes et de mettre en œuvre des pratiques efficaces pour les garder en emploi.

Méthodologie pour réaliser le bilan diagnostique

L'approche méthodologique retenue pour réaliser le bilan diagnostique des initiatives québécoises en matière de diversification des choix scolaires et professionnels des femmes s'appuie sur deux éléments complémentaires⁹. Une analyse documentaire a d'abord servi à cerner la problématique de la concentration des choix d'études et de professions des femmes et à dégager des enseignements sur les pratiques exemplaires fondées sur des données probantes. Il n'existe pas d'évaluations rigoureuses et longitudinales qui permettraient de conclure qu'une action, une stratégie ou une initiative est exemplaire parce que son efficacité aurait été démontrée. La méthodologie retenue cherche plutôt à cerner des éléments qui participent à la réussite d'un type d'intervention dans l'atteinte de ses objectifs.

En complément de l'analyse documentaire, des entrevues semi-structurées ont été réalisées dans le but d'enrichir les informations et enseignements tirés de la première étude réalisée en 2012 et de mieux cerner les enjeux et défis auxquels les responsables d'initiatives doivent faire face. Les entrevues visaient également à recueillir le point de vue de praticiens, chercheurs, responsables des politiques au sein des organismes gouvernementaux et autres personnes ayant une expertise dans ces problématiques.

Trente-deux personnes ont participé aux entrevues semi-structurées. Parmi celles-ci, quatre sont issues du milieu de l'éducation (dont une représentante du MELS). La répondante d'Emploi-Québec pour la *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS) a également participé à la consultation de même que 11 personnes venant du milieu des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Les organismes participants représentent neuf régions : Capitale-Nationale, Mauricie, Estrie, Montréal, Outaouais, Côte-Nord, Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, Laval et Montérégie. Six personnes représentant le monde du travail – syndicats et Commission de la construction du Québec – ont répondu aux questions d'entrevue. Enfin, les points de vue de dix experts du milieu universitaire, d'organismes de recherche ou d'autres organisations ont été recueillis.

Les entrevues se sont déroulées par téléphone. Elles visaient à recueillir l'opinion de divers acteurs sur les principales réalisations obtenues grâce à la mise en œuvre des actions du gouvernement du Québec et celles de ses principaux partenaires pour la promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes et sur les principales forces et faiblesses de ces actions. Les personnes étaient invitées à discuter des principales difficultés ou contraintes auxquelles les acteurs font face en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs fixés et à suggérer les principales améliorations à apporter. Elles étaient également invitées à désigner les pratiques qui semblaient les plus porteuses, mises en place au Québec ou ailleurs, et à cerner les principaux facteurs liés à la réussite de ces initiatives¹⁰.

⁹ Une annexe technique au présent rapport fournit davantage de détails quant au protocole de recherche, à la démarche méthodologique et au cadre conceptuel retenus.

¹⁰ Les initiatives recensées ici sont celles qui ont pu être rapportées par les nombreux organismes (gouvernementaux ou autres) qui ont accepté de collaborer à l'étude. Le portrait général qui s'en dégage est assez représentatif, mais il importe de souligner que certaines initiatives qui pourraient être exemplaires ne font pas partie de l'analyse parce que les organismes qui en sont responsables n'ont pas pris part à l'exercice.

Le rôle que jouent les mécanismes de concertation entre différents partenaires pour la promotion de l'intégration et du maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins a également été abordé. Enfin, les personnes étaient invitées à suggérer des orientations qui devraient être adoptées afin de mieux positionner les actions qui seront mises en œuvre à l'avenir pour faire en sorte que plus de femmes embrassent des filières traditionnellement masculines et s'y maintiennent.

Le protocole d'entrevue était conçu pour encourager les personnes à développer leur point de vue sur les questions abordées, mais aussi à extrapoler à partir de ces questions pour fournir de nouvelles notions à explorer. Souvent, les propos des personnes interviewées ont soulevé d'autres questions, aidant ainsi à obtenir davantage de précisions sur les thèmes et enjeux abordés. L'analyse des données recueillies au moyen des entrevues a suivi un processus itératif : premièrement, un schéma de codage et un plan d'analyse ont été établis à partir des notes d'entrevues, puis les notes ont été de nouveau épiluchées pour en dégager des thèmes communs qui décrivent le mieux possible les expériences et les opinions diverses exprimées.

La concentration des choix professionnels des femmes : cadre d'analyse

Les choix scolaires et professionnels des femmes et des hommes sont le résultat d'un processus complexe et les mécanismes à l'œuvre sont multiples. Divers cadres analytiques fournissent les bases théoriques pour expliquer les différences entre les femmes et les hommes dans la prise de décision en matière de choix scolaires et professionnels et, en particulier, pour mieux comprendre le phénomène de la division sexuée des emplois¹¹.

Quelles sont les causes profondes de la sous-représentation des femmes dans certains métiers et professions? Quelles sont les meilleures stratégies à adopter pour s'y attaquer? Quels sont les facteurs liés à la réussite de diverses initiatives? Cette section établit les bases de l'analyse qui serviront dans la prochaine section à dresser un bilan diagnostique de l'action gouvernementale depuis 2000 au Québec en matière de sensibilisation, de formation, d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans les domaines traditionnellement masculins.

Causes profondes

L'analyse documentaire réalisée permet de dégager de nombreuses causes de la division sexuée des emplois et, en particulier, de la sous-représentation des femmes dans certaines professions et certains métiers. On peut les regrouper selon trois grandes catégories.

1. Sous-représentation des filles et des femmes dans certaines filières d'études et de formation

Stéréotypes de genre : *Les jeunes entretiennent des stéréotypes tenaces à l'égard des emplois qui sont appropriés pour les femmes et ceux qui sont appropriés pour les hommes. Ces stéréotypes constituent souvent un frein qui les empêchent d'opter pour des filières non traditionnelles.*

Différences hommes-femmes dans les intérêts vocationnels : *Il existe des différences importantes entre les femmes et les hommes quant aux intérêts vocationnels. Les intérêts vocationnels ne sont toutefois pas immuables, surtout en bas âge, et sont influencés par diverses expériences de socialisation. Si les intérêts sont essentiels, ils ne sont pas suffisants pour réussir à attirer les femmes vers des professions et métiers non traditionnels. Pour les femmes, la confiance en la capacité de réussir (ou *attente d'efficacité*) a préséance sur les intérêts vocationnels, alors que c'est l'inverse pour les hommes.*

Faibles attentes d'efficacité : *Les jeunes filles entretiennent souvent de faibles attentes d'efficacité par rapport aux filières non traditionnelles. Indépendamment de leurs capacités réelles, elles portent un jugement défavorable sur leur capacité de remplir les exigences scolaires ou professionnelles requises pour réussir dans un emploi traditionnellement masculin. Parce qu'elles entretiennent des croyances d'efficacité faibles à l'égard de certaines professions ou certains métiers traditionnellement masculins, elles ont tendance à limiter la diversité des carrières auxquelles elles auraient pourtant accès sur la base de leurs compétences ou aptitudes.*

¹¹ L'annexe technique au présent rapport donne un aperçu des diverses hypothèses et cadres théoriques concernant la division sexuée des emplois.

Manque de soutien du milieu familial et social : *Le choix d'une filière traditionnelle ou non traditionnelle est fortement influencé par les normes sociales, la famille ou le milieu scolaire.* La famille et l'école jouent un rôle essentiel dans le processus de socialisation des enfants et dans le développement de leurs intérêts. Les femmes sont moins enclines à opter pour des professions ou métiers traditionnellement masculins parce qu'elles craignent de recevoir moins de soutien de leurs proches si elles se dirigent vers ces filières professionnelles. Elles pourraient aussi être moins enclines à opter pour ces filières parce qu'elles sont moins exposées à des modèles féminins travaillant dans les filières non traditionnelles.

Préjugés à l'égard des métiers spécialisés : *On constate encore une certaine forme de stigmatisation des métiers spécialisés, soit ceux requérant généralement une formation professionnelle ou technique.* Ces préjugés s'appliquent autant aux hommes qu'aux femmes, mais les femmes doivent en plus faire face à des stéréotypes de genre bien ancrés qui leur rendent encore plus difficile l'accès aux filières non traditionnelles de formation.

2. Barrières à l'entrée et pratiques organisationnelles discriminatoires

Stéréotypes de genre dans les pratiques organisationnelles : *Les stéréotypes et préjugés voulant que certains emplois ne conviennent pas aux femmes, particulièrement celles qui ont des responsabilités familiales, sont omniprésents.* Bien que les barrières à l'embauche des femmes et autres pratiques discriminatoires soient illégales, des préjugés plus ou moins cachés influencent les pratiques organisationnelles.

Obstacles au maintien en emploi : *Les femmes sont moins enclines à opter pour des professions ou des métiers traditionnellement masculins parce qu'elles anticipent plus d'obstacles à leur maintien dans ce type d'emploi.* Dans tous les groupes professionnels, les femmes se heurtent à des obstacles qui présentent des points communs, mais aussi à des obstacles propres à chaque métier ou profession. Elles peuvent être victimes de sexisme, de discrimination, de harcèlement, d'isolement, ou se heurter à un plafond de verre. De plus, la difficulté qu'ont les femmes à faire reconnaître et à développer leurs compétences les oblige à se contenter plus longtemps des postes au bas de l'échelle.

Manque de mises en réseau des femmes : *Le manque de mises en réseau des femmes (ou réseautage) peut faire en sorte que les pratiques managériales de sélection, de recrutement et de promotion favorisent souvent de facto les hommes.* Les femmes sont souvent privées des sources informelles d'information, parce que rarement conviées aux activités sociales et sportives masculines. L'absence de réseaux ou de lieux de partage pour les femmes contribue à l'isolement en milieu de travail.

3. Répartition inégale du poids des charges familiales

Conciliation travail-famille difficile : *Nombre des difficultés auxquelles les femmes se heurtent dans les emplois non traditionnels résultent des responsabilités plus lourdes qu'elles assument à l'égard des enfants et d'autres membres de la famille, et des difficultés qui en découlent à donner la priorité au travail.* La recherche d'horaires de travail plus adaptés aux responsabilités familiales restreint les choix professionnels pour les femmes.

Stratégies possibles d'intervention

Il existe diverses stratégies d'intervention possibles pour s'attaquer aux causes profondes de la division sexuée des emplois. Le tableau 1 propose une façon d'associer les stratégies aux causes.

Tableau 1 : Causes profondes de la sous-représentation des femmes dans certaines filières et stratégies possibles d'intervention

Cause profonde	Stratégie possible d'intervention
1. Sous-représentation des filles et des femmes dans certaines filières d'études et de formation	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Stéréotypes de genre ○ Différences dans les intérêts vocationnels ○ Faibles attentes d'efficacité des filles et des femmes ○ Manque de soutien du milieu familial et social ○ Préjugés à l'égard des métiers spécialisés 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Intervenir en milieu scolaire en visant l'égalité des genres, la lutte contre les stéréotypes et la diversification des choix scolaires et professionnels ▪ Mettre en place différentes activités de sensibilisation et d'information destinées aux parents et au personnel scolaire ▪ Promouvoir les carrières techniques et scientifiques auprès des jeunes filles ▪ Valoriser la réussite scolaire et professionnelle des femmes qui sortent des sentiers battus ▪ Sensibiliser les femmes aux carrières offrant de bonnes perspectives d'emploi, y compris les professions et métiers traditionnellement masculins ▪ Concevoir des campagnes médiatiques d'envergure ou des outils de sensibilisation à l'intention d'un vaste auditoire afin de déconstruire les stéréotypes de genre
2. Barrières à l'entrée en emploi et pratiques organisationnelles	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Stéréotypes de genre dans les pratiques organisationnelles ○ Obstacles au maintien en emploi ○ Manque de mises en réseau des femmes 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Améliorer l'employabilité des femmes en développant leurs compétences pour exercer des métiers traditionnellement masculins ▪ Mettre en place des activités permanentes ou récurrentes de sensibilisation et d'information visant à changer les mentalités dans le milieu du travail et à diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins ▪ Reconnaître la problématique de la main-d'œuvre féminine ▪ Concevoir des campagnes médiatiques d'envergure ou des outils de sensibilisation à l'intention d'un vaste auditoire, dont les employeurs, afin de déconstruire les stéréotypes de genre ▪ Améliorer le soutien à l'entrepreneuriat féminin ▪ Promouvoir la présence des femmes dans des postes décisionnels
3. Répartition inégale du poids des charges familiales	
<ul style="list-style-type: none"> ○ Conciliation travail-famille difficile 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Favoriser la mise sur pied de mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle ▪ Valoriser les employeurs modèles à cet égard

Facteurs de réussite

Soulignons d'emblée que dans les écrits recensés et lors des entrevues, plusieurs personnes dénoncent le manque criant d'évaluations rigoureuses des diverses stratégies de promotion de la diversité des choix scolaires et professionnels. Il n'existe pas d'études longitudinales qui permettraient de tirer des conclusions fiables concernant l'impact des initiatives et les progrès qui peuvent être attribués à telles ou telles autres initiatives. Le manque de données probantes est dénoncé tant au Canada qu'aux États-Unis et en Europe. Le Québec ne fait pas exception. À partir d'une analyse documentaire approfondie et des informations recueillies lors des entrevues, on peut néanmoins dégager certains facteurs-clés de réussite. Ils sont regroupés sous neuf grands thèmes.

1. **Intervenir à un âge précoce** : Les interventions qui visent à accroître les intérêts pour les filières non traditionnelles doivent être entreprises à un âge précoce, lorsque les jeunes en sont encore au stade où ils forment leurs perceptions quant aux carrières qui sont congruentes à leur genre et que leurs intérêts vocationnels sont encore malléables.
2. **Susciter l'engagement des parents** : Étant donné la très grande influence des parents sur la formation des intérêts vocationnels de leurs enfants, il est important de tenter de les joindre. En contrôlant le type d'activités auquel leurs enfants sont exposés, les parents peuvent exercer une grande influence sur les intérêts de leurs enfants.
3. **Sensibiliser les acteurs du milieu de l'enseignement** : Comme acteurs de socialisation, les enseignants font partie de la solution, mais aussi, parfois, du problème : il est important d'avoir des interventions qui cherchent particulièrement à sensibiliser les enseignants aux stéréotypes de genre, comme des séminaires de développement à l'intention des enseignants et des conseillers d'orientation pour les aider à reconnaître les stéréotypes qu'eux-mêmes et leurs élèves et étudiants entretiennent.
4. **Proposer des expériences concrètes** : Pour avoir un impact réel, les interventions pour accroître les intérêts vocationnels par l'entremise d'information sur les filières non traditionnelles (par exemple : dépliants, guides, sites Web, brochures) ou par l'exposition à des modèles féminins doivent s'accompagner d'activités visant à renforcer la confiance et les attentes d'efficacité. Pour ce faire, elles doivent proposer des expériences concrètes qui amènent les filles et les femmes à constater qu'elles possèdent les compétences nécessaires.
5. **Présenter des modèles et créer des occasions de mentorat** : Les effets positifs de l'exposition à des modèles féminins (par exemple : rencontrer des modèles lors d'ateliers ou de présentations) sont renforcés lorsque l'exposition aux modèles donne lieu à des occasions d'interactions individualisées par la suite, dans le cadre d'activités de mentorat.
6. **Mobiliser toutes les parties prenantes** : La sensibilisation à l'importance de la diversification des choix professionnels et à la mixité en emploi doit viser toute la société, les hommes autant que les femmes, les entrepreneurs autant que les travailleurs. C'est toute la société qui doit être sensibilisée afin de reconnaître la persistance des stéréotypes et les coûts associés à leurs effets néfastes, tant sur le plan personnel que collectif.
7. **Faire de la lutte contre les stéréotypes de genre un enjeu de société** : L'éducation de masse et les campagnes médiatiques à grande échelle qui s'attaquent aux stéréotypes de genre peuvent faire beaucoup pour promouvoir la mixité des professions et ainsi lutter contre la division sexuée des emplois.
8. **Atteindre une masse critique** : Une plus grande représentativité des femmes dans des postes non traditionnels et plus particulièrement dans des postes décisionnels peut être un catalyseur de changements en influant sur les mentalités en général et sur les aspirations que les filles entretiennent.
9. **Se donner les moyens de ses intentions** : Les stratégies nationales doivent s'accompagner d'un soutien réel aux initiatives plus décentralisées : elles doivent s'assurer de leur fournir des moyens financiers adéquats et de favoriser les pratiques exemplaires par des méthodes incitatives, voire impératives. La diversification des choix professionnels ne doit pas être perçue dans le milieu de l'enseignement et le monde du travail comme simplement une « proposition » sans obligations de résultat.

Bilan des initiatives au Québec depuis 2000

Les actions et orientations en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes peuvent être regroupées en deux grandes catégories : l'accès des femmes aux professions ou métiers traditionnellement masculins et le maintien des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Le tableau A1 en annexe présente les politiques, stratégies, mesures gouvernementales et autres initiatives recensées au Québec depuis 2000 en fonction de cette typologie et aussi selon les stratégies possibles d'interventions, telles que répertoriées plus haut au tableau 1.

Cette section propose d'abord une vue d'ensemble des actions mises en œuvre; elle aborde les questions de cohérence avec les orientations gouvernementales et de diversification des actions relativement aux groupes cibles et aux régions géographiques. Sont présentées ensuite des initiatives en milieu scolaire et dans le monde du travail – y compris le marché des emplois, l'entrepreneuriat et les postes de direction. Enfin, la pertinence des actions pour chacune des grandes stratégies d'intervention mentionnées plus haut est examinée et la conclusion du rapport propose des orientations à privilégier afin de mieux positionner les actions qui seront mises en œuvre à l'avenir.

Cohérence avec les orientations gouvernementales

Au terme de l'analyse documentaire et des entrevues réalisées auprès de plusieurs intervenants-clés, on constate que les actions mises en œuvre par le gouvernement respectent les orientations gouvernementales définies dans les lois, dans les plans d'action ou dans les divers programmes, stratégies ou politiques. Les actions mises en œuvre sont notamment cohérentes avec les actions structurantes suivantes :

- Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes, 2007-2010 et 2011-2015, et ententes en égalité du Secrétariat à la condition féminine
- Plan d'action interministériel 2007-2010 pour la progression des Québécoises en sciences et en technologies
- Loi sur l'accès à l'égalité en emploi et programmes d'accès à l'égalité visant à contrer la discrimination en emploi
- *Stratégie d'intervention d'EQ à l'égard de la main-d'œuvre féminine et Ententes spécifiques sur l'égalité entre les hommes et les femmes*

Diversité des actions

Comme on le verra dans l'analyse qui suit, les actions mises en œuvre sont multiples et passablement diversifiées, de sorte que les différentes régions géographiques du Québec et plusieurs groupes cibles sont couverts. De nombreuses actions ciblent les jeunes filles du primaire, du secondaire ou de la formation professionnelle ou technique, mais plus rarement les jeunes femmes à l'université et encore moins fréquemment celles de la formation préuniversitaire au collégial. Autre constat : relativement peu d'initiatives existent pour le soutien à la persévérance et le maintien en emploi dans les milieux de travail à prédominance masculine.

Initiatives en milieu scolaire

Plusieurs des initiatives s'adressent aux élèves du primaire ou du secondaire ainsi qu'aux jeunes filles en processus de choix de carrière ou, finalement, aux femmes qui se dirigent ou se réorientent vers des programmes de la formation professionnelle ou de la formation technique. Les actions visent à diversifier les choix professionnels, à accroître les connaissances sur les métiers traditionnellement masculins, à valoriser les choix non traditionnels et, plus généralement, à donner des modèles de réussite.

L'initiative phare à ce chapitre est le concours *Chapeau, les filles!*. Chaque année, dans toutes les régions du Québec, les étudiantes inscrites à un programme de formation professionnelle ou de la formation technique menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin sont invitées à participer au concours. *Chapeau, les filles!* bénéficie du soutien et de la reconnaissance de nombreux partenaires parmi les ministères ou organismes gouvernementaux ou paragouvernementaux, les grandes centrales syndicales, les associations et fédérations scolaires, la Commission de la construction du Québec (CCQ) et divers organismes des milieux scientifiques au Québec et en France par l'entremise du Centre national de la recherche scientifique. Le concours *Chapeau, les filles!* et son volet *Excellence Science* s'accompagnent d'une banque de cybermentores composée de lauréates. Cette banque vise à prolonger les effets bénéfiques pour les lauréates du concours et à développer un réseau de contacts entre femmes.

Emploi-Québec, le SCF, le MELS et le MESRST soutiennent une myriade d'initiatives décentralisées de promotion de la diversification des choix d'études et de formation et d'accès aux métiers traditionnellement masculins. Depuis la création, en 2000, d'une mesure offrant un soutien financier à des projets novateurs sur la diversification des choix scolaires et professionnels et sur l'accès des femmes à des emplois traditionnellement masculins, on dénombre, chaque année, entre 20 et 30 projets tenus dans les commissions scolaires et les cégeps. En 2010-2011, puis de nouveau en 2011-2012, des projets novateurs étaient réalisés dans la plupart des régions du Québec.

Plusieurs organismes, notamment ceux qui sont spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, et d'autres organismes qui s'intéressent plus généralement à la défense des droits des femmes produisent et diffusent des outils d'information et de sensibilisation sur la diversification des choix scolaires et professionnels ou sur l'intégration et le maintien en emploi dans des milieux majoritairement masculins. C'est le cas, par exemple, de Femmes en parcours innovateur (FPI), Accès-Travail-Femmes (ATF), Option Femmes Emploi (OFE), Options non traditionnelles, le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), Connexion Emploi, Dimension Travail, la Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et le Comité condition féminine de la Baie-James et du Nord-du-Québec.

Dans son Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) dans l'industrie de la construction, mis en œuvre en 1997, la Commission de la construction du Québec (CCQ) prévoit développer des mesures pour augmenter l'intérêt des femmes pour les métiers de la construction. D'autres actions sont plutôt orientées vers la promotion des carrières techniques et scientifiques. Elles sont pilotées par des organismes comme 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), l'Association de la francophonie à propos des femmes en

sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM), le Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes, le Conseil de développement du loisir scientifique (CDLS) et Les Scientifiques. Très peu d'initiatives s'adressent aux jeunes femmes du collégial ou qui se dirigent davantage vers un parcours menant à des études universitaires. À ce chapitre, deux initiatives d'importance émergent : un programme de mentorat à l'intention des étudiantes du collégial les jumelant avec une ingénieure ou un ingénieur (*Future ingénieure?*) et le volet *Excelle Science* du concours *Chapeau, les filles!* qui 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 sciences ou aux différents domaines du génie où l'effectif féminin est sous-représenté.

Nous n'avons répertorié aucune action qui viserait à favoriser l'accueil des femmes dans les classes à prédominance masculine en milieu collégial et universitaire ou encore à améliorer la reconnaissance et la prise en considération de la problématique de la conciliation travail-famille pour les étudiantes universitaires. Pourtant, plusieurs intervenants et experts du milieu universitaire considèrent cet enjeu comme majeur pour celles qui embrassent les carrières universitaires et plus particulièrement les carrières scientifiques et technologiques, avant et après leur entrée sur le marché du travail.

Initiatives dans le monde du travail

En matière de développement des compétences, d'amélioration de l'employabilité et de sensibilisation des femmes aux professions et métiers traditionnellement masculins, EQ souligne le travail et le dynamisme des ressources externes, en particulier les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, présents dans 11 des 17 régions administratives du Québec. Plusieurs programmes particuliers et services d'aide à l'emploi et d'exploration professionnelle existent pour amener les femmes à envisager l'accès à des métiers non traditionnels et d'avenir. Ils offrent le plus souvent un accompagnement spécialisé pour faciliter leur intégration et leur maintien dans les formations et les emplois à prédominance masculine. Diverses clientèles sont servies : les femmes en emploi, en formation, en démarche d'orientation ou réorientation professionnelle et en recherche d'emploi, y compris les femmes les plus éloignées du marché du travail ou à risque de sous-emploi.

Pour ce qui est du soutien à l'entrepreneuriat féminin, on a pu répertorier deux initiatives. La première est l'appui financier accordé par le gouvernement du Québec aux organismes régionaux de soutien à l'entrepreneuriat féminin connus sous le nom de *Femmessor*. Ces organismes à but non lucratif gérés par une majorité de femmes d'affaires bénéficient d'appuis régionaux importants, comme celui des conférences régionales des élus, des centres locaux de développement et des partenaires des ententes en condition féminine. *Femmessor* a 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. Le Québec compte maintenant 14 organismes *Femmessor* dans autant de régions. En mai 2013, *Femmessor* lançait le *Cercle des ambassadrices*, un regroupement d'une trentaine de femmes venant de milieux divers. Agissant comme mentores, ces femmes d'influence s'engagent à guider et à conseiller les femmes entrepreneures qui démarrent ou gèrent une entreprise. De plus petite envergure, le projet *Modèles uniques de succès et d'entrepreneuriat* (MUSE) du Fonds d'emprunt communautaire des Laurentides a contribué à la

création et à la diffusion d'une trousse entrepreneuriale regroupant l'information nécessaire aux femmes désirant créer une entreprise dans les secteurs d'activité traditionnellement masculins.

En matière de promotion d'une plus grande représentativité des femmes dans des postes non traditionnels et plus particulièrement dans des postes décisionnels, très peu d'initiatives ont été répertoriées. De 2002 à 2007, le ministère des Ressources naturelles (MRN) a mis en œuvre une initiative visant à accroître la représentation féminine dans des postes de gestion au sein de son personnel. Tout récemment, la Table des partenaires influents a adopté la *Stratégie d'action de la Table des partenaires influents pour accélérer la progression des femmes dans la gouvernance des sociétés cotées en bourse* en proposant des moyens concrets. Bien que la Table des partenaires influents fixe des objectifs précis de représentativité des femmes pour les 5, 10 et 20 prochaines années, soit respectivement une représentativité de 20, 30 puis 40 %, elle ne favorise pas une approche impérative. Elle recommande plutôt une approche fondée sur un engagement volontaire des sociétés visées¹².

En matière de lutte contre les stéréotypes de genre dans les pratiques organisationnelles, des initiatives sont menées dans le but de changer les mentalités dans le milieu du travail et de diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins. Assez peu nombreuses, ces initiatives sont orientées vers la sensibilisation des entreprises aux enjeux de la mixité en emploi et vers le soutien aux entreprises dans leurs démarches d'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Depuis 2009, le ministère des Transports du Québec (MTQ) 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 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.

Relativement à l'intégration et au maintien en emploi, une panoplie de projets ont été mis sur pied. Tout d'abord, mentionnons l'élaboration d'une recherche-action mise en œuvre par Femmes en parcours innovateur (FPI) avec le soutien financier du SCF. Ce projet avait pour but d'élaborer un modèle d'approche envers des entreprises susceptibles d'offrir des emplois traditionnellement masculins et de rendre disponibles aux ressources en employabilité (ainsi qu'à celles qui travaillent auprès d'une clientèle féminine) un modèle et des outils pour promouvoir la mixité en emploi auprès des entreprises. Ce processus a débouché sur la production de deux outils : le *Répertoire IP* (interventions à privilégier) visant à sensibiliser les entreprises à la mixité en emploi et *Inter Com* qui voit à la mise en place et à l'animation des communautés de pratique. Avec le soutien financier de Condition féminine Canada et de deux directions régionales d'EQ (Mauricie et Centre-du-Québec), FPI a subséquemment conçu l'outil *le C!rcuit*, un processus en cinq étapes qui présente aux entreprises des méthodes de diagnostic visant à faire l'inventaire des pratiques de ressources humaines favorisant la mixité au travail. *Le C!rcuit* propose aussi des solutions concrètes pour améliorer les pratiques dans les milieux de travail à prédominance masculine.

De plus, la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST) a mis sur pied, au fil des ans, des initiatives qui visent à informer les milieux de travail des principes à appliquer pour prévenir

¹² Gouvernement du Québec, *Stratégie d'action de la Table des partenaires influents pour accélérer la progression des femmes dans la gouvernance des sociétés cotées*, 2013, p. 13.

efficacement les lésions professionnelles chez les travailleuses et favoriser la prise en charge de la santé et la sécurité par le milieu dans les secteurs non traditionnels pour les femmes. Les grandes centrales syndicales (FTQ, CSN et CSQ) et, en particulier, les comités sur la condition féminine au sein de ces organisations mènent également diverses actions pour favoriser une meilleure communication entre les travailleuses, les membres de l'équipe syndicale et la partie patronale. L'objectif est de mieux prendre en compte les problèmes rencontrés par les femmes travaillant dans des milieux majoritairement masculins et d'adopter des approches particulières pour changer les mentalités et les comportements dans les milieux de travail. De plus, le Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) dans l'industrie de la construction de 1997-2012 prévoyait 18 mesures pour favoriser l'accès et le maintien des femmes, mais seulement la moitié d'entre elles ont été réalisées¹³.

Enfin, divers organismes et partenaires participent à des projets d'étude et à des recherches-actions dans le but de mieux connaître, reconnaître et prendre en considération la problématique de la main-d'œuvre féminine. Le gouvernement et ses partenaires, notamment le CIAFT, la CCQ et le Conseil du statut de la femme, ont réalisé divers portraits de la situation de la représentation des femmes dans différents secteurs traditionnellement masculins et ils ont produit des analyses en rapport avec les défis de la mixité en emploi. La Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et génie du Québec, la Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes et d'autres chercheurs du milieu universitaire sont également actifs dans le domaine de la recherche sur ces questions.

Pertinence des actions et orientations à privilégier

Cette vue d'ensemble des actions du gouvernement du Québec, de ses partenaires et d'autres organismes agissant de façon indépendante du gouvernement (comme les centrales syndicales) montre que plusieurs initiatives existent et coexistent, qu'elles sont cohérentes avec les orientations gouvernementales, qu'elles sont présentes dans toutes les régions et qu'elles servent différentes clientèles. Mais qu'en est-il de leur pertinence? Quel bilan peut-on en faire?

Le bilan général qui ressort des entrevues et analyses réalisées dans le cadre de cette étude est plutôt mitigé. Bien que plusieurs personnes saluent les progrès accomplis, nombreuses sont celles qui déplorent les gains assez décevants réalisés depuis les 5 ou 10 dernières années en ce qui a trait à une augmentation de la représentativité des femmes dans les filières traditionnellement masculines. Les femmes plus scolarisées ont réussi à investir certains secteurs plus lucratifs; toutefois, parmi les femmes les moins scolarisées, ce n'est toujours pas le cas. Les hommes sans diplôme collégial ou universitaire occupent souvent des emplois d'artisans ou d'ouvriers spécialisés. Or, ces emplois sont souvent bien mieux payés que les emplois occupés par les femmes avec le même niveau de scolarité.

Voyons plus en détail la pertinence des actions pour chacune des grandes stratégies d'intervention mentionnées plus haut et les orientations à privilégier afin de mieux positionner les actions qui seront mises en œuvre à l'avenir. Cinq grandes stratégies d'intervention possibles sont examinées ici : (1) promouvoir la diversification des choix d'études et de formation; (2) améliorer l'employabilité des

¹³ Pour une description et un bilan détaillés du Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) dans l'industrie de la construction de 1997-2012, voir le rapport de la Commission de la construction du Québec publié en septembre 2012.

femmes par le développement des compétences et les sensibiliser aux carrières offrant de bonnes perspectives d'emploi, y compris les professions et métiers traditionnellement masculins; (3) changer les mentalités dans le milieu du travail et diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins; (4) soutenir l'entrepreneuriat féminin; et, enfin, (5) promouvoir les postes de direction.

1. Promouvoir la diversification des choix d'études et de formation

Plusieurs interventions en milieu scolaire visent à mieux informer les filles et les jeunes femmes sur leurs choix professionnels, à accroître leurs connaissances sur les métiers traditionnellement masculins et à susciter leurs intérêts pour des choix non traditionnels. Ces interventions sont de façon générale bien conçues pour s'attaquer aux causes profondes de la sous-représentation des filles et des jeunes femmes dans certaines filières d'études et de formation.

Parmi ces interventions, on compte le concours *Chapeau, les filles!*, une initiative nationale d'envergure et à laquelle participent de nombreux partenaires. 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. Les réalisations de *Chapeau, les filles!* en ce qui a trait à la reconnaissance et à la visibilité sont soulignées par tous et toutes. Il s'agit sans doute de l'initiative la plus connue, et sa longévité (en vigueur depuis 1996) lui confère un statut unique. Une nouvelle initiative en Outaouais vise même à y ajouter une nouvelle dimension, puisqu'un prix est décerné par Option Femmes Emploi à un employeur qui accepte des stagiaires dans le cadre du concours *Chapeau, les filles!*.

Dans quelle mesure *Chapeau, les filles!* et son volet *Excelle Science* contribuent-ils à accroître la représentativité des femmes dans les métiers traditionnellement masculins? Nous ne disposons pas d'études ni de données qui nous permettent de répondre à cette question. En entrevue, plusieurs personnes ont souligné le caractère unique du programme, surtout par son envergure. Toutefois, certains sont d'avis que la principale réalisation de ce genre d'intervention est de reconnaître et de valoriser les choix scolaires de jeunes femmes qui étaient déjà intéressées par des filières non traditionnelles. Il existe peu de soutien en amont, pour amener les filles à s'intéresser à la formation professionnelle et technique, en particulier dans les filières non traditionnelles. Et en aval, il y a peu de soutien à celles qui sont passées par *Chapeau, les filles!* afin de les soutenir dans leur démarche d'accès et de maintien en emploi.

Néanmoins, *Chapeau, les filles!* comporte plusieurs éléments considérés dans la littérature comme étant des facteurs liés à la réussite dans la lutte contre la division sexuée des emplois : il dispose d'un budget substantiel et récurrent; il mise sur la concertation et mobilise plusieurs acteurs dans toutes les sphères de la société; il s'adresse aux jeunes filles, mais inclut également la participation et le soutien d'autres personnes significatives dans la vie des jeunes filles, comme les parents et les enseignants. En outre, cette initiative s'accompagne d'une banque de cybermentores regroupant les lauréates, ce qui contribue à prolonger les effets bénéfiques pour les lauréates du concours et à développer un réseau de contacts entre femmes.

Il existe par ailleurs une multitude d'actions de moins grande envergure menées régionalement ou localement et financées par le MELS ou encore EQ ou le SCF. Dans la plupart des cas, les organismes responsables de ces actions décentralisées sont engagés dans la production et dans la diffusion d'outils d'information et de sensibilisation à la diversification des choix scolaires et professionnels.

À cet égard, une initiative se distingue : la *Mini-trousse d'Ella Laflamme*. Il s'agit d'un outil pédagogique conçu pour favoriser la diversification des choix de formation des filles et des garçons en sensibilisant les élèves aux métiers non traditionnels. Plusieurs personnes interviewées l'ont relevée comme étant une initiative porteuse ou exemplaire. Ce qui n'est pas étonnant, puisque cet outil comporte plusieurs éléments considérés dans la littérature empirique comme étant des facteurs liés à la réussite dans la lutte contre la division sexuée des emplois : il s'adresse aux jeunes à un âge précoce (élèves du primaire); il propose des activités pédagogiques qui peuvent être réalisées en classe ou à la maison; il s'adresse aussi aux parents; et il comporte un volet qui amène les élèves à reconnaître un modèle, féminin ou masculin, parmi les membres de leur famille ou les gens significatifs qui les entourent.

En ce qui a trait à la promotion des carrières scientifiques et technologiques, les activités de l'organisme Les Scientifines et *Les filles et les sciences, un duo électrisant!* ont été mentionnées à quelques reprises comme étant particulièrement intéressantes. L'organisme Les Scientifines s'adresse principalement aux élèves du primaire, tandis que les journées thématiques *Les filles et les sciences* s'adressent à celles du secondaire. *Les Scientifines* vise à susciter l'intérêt pour les sciences auprès de jeunes filles venant principalement de milieux économiquement défavorisés et fortement multiethniques. Diverses activités sont organisées, comme des ateliers scientifiques pour filles, les ateliers de journalisme scientifique et les ateliers-conférences dans le cadre desquels des personnes exerçant un métier en sciences et technologie sont invitées à faire part de leur expérience. Les journées thématiques *Les filles et les sciences* misent également sur la participation des parents.

Dans les deux cas, aucun suivi auprès des participantes n'existe pour mesurer les impacts à moyen et long terme en ce qui a trait notamment aux choix scolaires ou professionnels éventuels des bénéficiaires de ces initiatives. Plusieurs des personnes interviewées ont déploré ce manque. En fait, plusieurs personnes dénoncent le manque de données recueillies aux diverses étapes de la mise en œuvre de la vaste majorité des initiatives.

Une importante difficulté que rencontrent les organismes de promotion de la diversification des choix scolaires et professionnels est l'absence de financement récurrent. Celle-ci limite leur capacité à diffuser efficacement les divers outils de sensibilisation et d'information conçus et les empêche d'effectuer le suivi des actions. De l'avis de plusieurs, et d'après les analyses réalisées ici, une meilleure harmonisation des efforts serait souhaitable. Il semble que les fonds disponibles, souvent très limités, pourraient être mieux utilisés. En effet, les organismes auraient avantage à éviter les dédoublements puis à se concentrer sur la production d'un nombre limité d'outils communs de sensibilisation – par exemple, la *Mini-trousse d'Ella Laflamme* – plutôt que d'avoir plusieurs petits projets à travers les différentes régions. La formule actuelle découle d'un objectif de décentralisation des activités et d'une approche qui privilégie la création d'outils adaptés aux besoins locaux. Or, les personnes interrogées ne semblent pas partager cette vision et n'y voient que peu d'avantages.

Initiatives porteuses en matière de promotion des carrières scientifiques et technologiques : deux exemples hors Québec

Go-ENG-Girl/GÉNIales les filles

Depuis 2005, l'activité d'une journée Go-ENG-Girl/GÉNIales les filles se tient chaque année dans plusieurs universités de l'Ontario. Cette initiative est coordonnée par le Ontario Network of Women in Engineering (ONWIE). Elle s'adresse aux jeunes filles du secondaire (de la 7^e à la 10^e année) ainsi qu'à leurs parents, et elle est gratuite. En 2012, près de 900 élèves ont participé à Go-ENG-Girl/GÉNIales les filles dans 14 universités, également partenaires de l'activité. Lors de cette journée, les jeunes filles ont l'occasion de rencontrer des modèles féminins parmi des femmes qui pratiquent la profession d'ingénieure, des étudiantes ou anciennes étudiantes, des conseillers en milieu universitaire et des professeurs d'université. Elles ont la possibilité d'en apprendre davantage sur leurs expériences et de leur poser leurs propres questions.

Cette initiative comporte plusieurs éléments reconnus dans la littérature empirique comme étant des facteurs liés à la réussite. Elle s'adresse aux jeunes filles et à leurs parents. En outre, elle offre des activités visant à renforcer la confiance et les attentes d'efficacité en proposant des expériences concrètes qui permettent aux filles d'appliquer leurs connaissances des concepts d'ingénierie et leurs habilités en résolution de problèmes. Des étudiantes de premier cycle universitaire en génie accompagnent les élèves lors de ces activités. Chaque participante reçoit une clé USB contenant des informations sur les programmes universitaires en génie et des liens utiles pour en apprendre davantage sur la profession.

Camps E.X.I.T.E. (Exploring Interests in Technology and Engineering) d'IBM

L'initiative des camps E.X.I.T.E. a été lancée par IBM pour augmenter l'intérêt des jeunes filles au monde des sciences et des mathématiques et pour les encourager à poursuivre leurs études en vue d'exercer une profession en technologie ou en ingénierie. Au-delà de 10 000 participantes ont suivi les activités des camps E.X.I.T.E. depuis leur fondation en 1999, partout dans le monde où IBM est implanté. Les camps s'adressent aux filles de la fin du primaire et du début du secondaire (de la 6^e à la 9^e année). Les camps durent cinq jours et sont gratuits. Les filles se présentent chaque jour à l'édifice IBM de leur région pour participer à des ateliers d'expérimentation et faire des découvertes sur les sciences, la technologie, l'ingénierie et les mathématiques. Les participantes sont appelées à former des équipes et à créer un projet. Des employés bénévoles les assistent tout au long du camp. Au terme de la semaine, chaque équipe présente son projet. Tout au long de leur année scolaire, les participantes sont jumelées à une employée d'IBM qui agit comme mentore. Ensemble, elles communiquent par courriel et partagent des activités sur un site Web sécurisé.

Enfin, diverses 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 que les ressources sont souvent insuffisantes. Les enjeux liés au décrochage scolaire chez les garçons seraient davantage au cœur des préoccupations que la problématique de la diversification des choix scolaires des filles. La lutte contre les stéréotypes de genre ou la promotion des carrières scientifiques auprès des filles sont tributaires de la bonne volonté et de la conviction d'une poignée de personnes au sein des établissements. Ce sont des projets éducatifs perçus le plus souvent comme de simples « propositions », sans profond ancrage à l'échelle nationale, ni dans les commissions scolaires et les directions d'école. Les actions structurantes à l'échelle nationale, comme la Stratégie pour l'accueil des femmes dans les classes à prédominance masculine du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) ou la campagne *Tout pour réussir*, ne sont pas perçues comme ayant suffisamment de mordant.

2. Améliorer l'employabilité des femmes et les sensibiliser aux carrières offrant de bonnes perspectives d'emploi, y compris les professions et métiers traditionnellement masculins

Dans le cadre de sa *Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine* adoptée en 2001 puis actualisée en 2009, EQ appuie diverses initiatives régionales et locales qui mettent à profit, entre autres, l'expertise des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Les programmes particuliers et services d'exploration professionnelle sont conçus pour amener les femmes à envisager l'accès à des métiers non traditionnels et d'avenir et ils offrent un accompagnement spécialisé pour faciliter leur intégration et leur maintien dans les formations et les emplois à prédominance masculine. Certains organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine mettent en œuvre des initiatives qui ciblent particulièrement la promotion de l'intégration et le maintien des femmes dans le secteur de la construction. Des initiatives sont réalisées en collaboration avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) dans le cadre de son programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction.

Pour ce type de stratégies d'intervention, il est plus difficile de trouver des actions exemplaires. Par contre, certains organismes se démarquent dans la mesure où leurs activités semblent combiner davantage de facteurs liés à la réussite. Le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) en Estrie soutient 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. C'est le CIME, avec la CCQ, qui est responsable de l'initiative *L'intégration des femmes dans les métiers de la construction : une responsabilité partagée* et de *La compétence n'a pas de sexe*, un projet réalisé en partenariat avec le milieu scolaire et des employeurs de la région de l'Estrie. Dans ses actions, le CIME mise sur une expertise développée à l'interne par la recherche-action. Le CIME mise également sur la collaboration et la participation des divers acteurs du milieu. Il semble avoir consolidé des liens étroits avec les employeurs de la région et les associations d'employeurs. Un nouveau projet a vu le jour; il unit les directions régionales d'EQ et du MELs, soit le comité sectoriel de la main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, le Service aux entreprises de la Commission scolaire de la Région-de-Sherbrooke ainsi qu'un centre local de formation professionnelle et technique. Ensemble, ils répondent à la fois aux besoins des entreprises dans le secteur de l'usinage et à ceux des femmes qui souhaitent améliorer leur situation professionnelle.

Le Centre des femmes de Montréal fait également figure de référence. Depuis plus de 20 ans, le Centre offre un éventail de services et, comme le fait le CIME, il entretient des liens étroits avec les établissements d'enseignement, des employeurs et des comités sectoriels de la main-d'œuvre (par exemple : métallurgie, transport et pétrochimie.) Depuis l'an dernier, le Centre agit comme organisme porteur pour la création d'une table de concertation réunissant les divers acteurs de la région de Montréal.

L'accès à du financement plus adéquat semble être un élément crucial qui fait en sorte que ces deux organismes se distinguent d'autres organismes du genre. Toutes les responsables d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dénoncent le manque de financement et le statut précaire de leur organisme. En particulier, un financement des activités de base plutôt que simplement par projet contribuerait, selon elles, à soutenir le déploiement d'outils déjà existants et à faire un suivi auprès des bénéficiaires pour mieux en évaluer l'efficacité.

De plus, 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 déplorent le fait qu'ils rencontrent certaines difficultés de

communication et d'arrimage avec des agents des centres locaux d'emploi. De l'avis de plusieurs, ces obstacles seraient imputables au fait que l'application de l'orientation de la *Stratégie d'intervention d'EQ à l'égard de la main-d'œuvre féminine* relative à la diversification et à l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins se traduise de façon inégale au sein de l'organisation.

Certaines personnes travaillant 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. À l'instar des interventions de sensibilisation en milieu scolaire, plusieurs ne soutiennent pas l'approche décentralisée. Ils considèrent qu'il existe trop de dédoublements d'actions et que les maigres fonds disponibles pourraient être mieux utilisés, notamment en se concentrant sur la création de quelques outils s'inspirant des meilleures pratiques. La présente analyse soutient également ce point de vue.

Plusieurs personnes estiment que la mise en place de mécanismes de concertation contribuerait à 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 et, ainsi, à améliorer les chances de succès. Elle favoriserait aussi un meilleur échange sur les facteurs-clés de réussite, en cherchant à créer une sorte de communauté de pratique.

Enfin, et conformément à la littérature empirique sur le sujet, les personnes interviewées ont exprimé leurs préoccupations quant au fait qu'il est souvent difficile d'influencer les intérêts vocationnels des personnes d'âge adulte. La sensibilisation à la diversification des choix professionnels et la lutte contre les stéréotypes de genre sont des stratégies qu'il vaut mieux entreprendre à un âge précoce, lorsque les jeunes sont encore au stade où ils forment leurs perceptions quant aux carrières qui sont congruentes à leur genre et que leurs intérêts vocationnels sont encore malléables. Autre élément de quasi-consensus : les appuis aux femmes qui désirent entreprendre un virage professionnel en embrassant des filières traditionnellement masculines sont vains si le marché du travail est inefficace à les intégrer et à les maintenir en emploi.

L'expérience albertaine

À diverses reprises, l'initiative *Women Building Futures* (WBF) en Alberta a été mentionnée comme étant particulièrement intéressante. L'Alberta est bonne première au Canada quant à la proportion de femmes dans les métiers de la construction, une représentativité quatre fois plus importante qu'au Québec (5,9 % contre 1,3 % en 2010). Dans son plus récent avis sur la question, le Conseil du statut de la femme recommande que le Québec s'inspire du modèle albertain, du moins à certains égards :

« Sans équivalent ailleurs au Canada, ce centre de formation ultramoderne [WBF], en plein centre-ville d'Edmonton, est impressionnant. Chaque année, une centaine de femmes, triées sur le volet, y sont admises: elles ont même à leur disposition, sur place, des logements abordables: et, selon leurs revenus, elles peuvent recevoir une subvention pour des places en garderie. [...] La présidente de WBF a taillé sur mesure un programme de formation de 4 mois pour les femmes: cours de rattrapage en sciences et mathématiques; cours sur la culture masculine qui règne dans les chantiers et les stratégies pour y faire face et y "survivre".

« Autre initiative intéressante en Alberta qui pourrait servir d'inspiration ailleurs: l'Association des entrepreneurs en construction de l'Alberta (Construction Owners Association of Alberta) a publié en mai 2011 un guide [il s'agit du Workplace Respect Toolkit] pour faire la promotion du respect sur les lieux de travail. Cette association patronale a aussi endossé une autre publication sur les pratiques exemplaires pour embaucher et retenir les femmes dans les métiers de la construction. Ces documents de sensibilisation sont bien faits, regorgent de conseils pratiques et sont consultables sur le Web. Par exemple, il est recommandé aux employeurs de mettre sur pied du mentorat pour les femmes, de s'assurer que les membres des comités de sélection sont ouverts à la présence de femmes dans l'entreprise et de poser la même question aux postulants et aux postulantes. »

Tiré de : Conseil du statut de la femme, *Avis – Une mixité en chantier – Les femmes dans les métiers de la construction*, 2013.

Dans son plus récent bilan du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction, la CCQ reconnaît également la valeur du *Workplace Respect Toolkit* :

« Cet outil soutient les organisations dans la mise en place des meilleures pratiques sur les chantiers au regard du respect de la diversité et de la sécurité de la main-d'œuvre. Cet outil pourrait, entre autres, inspirer la conception d'un plan d'intégration de la nouvelle main-d'œuvre de l'industrie de la construction. »

Tiré de : Commission de la construction du Québec, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction : Bilan des mesures 1997-2012*, 2012.

3. Changer les mentalités dans le milieu du travail et diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins

L'intégration et le maintien des femmes dans des emplois majoritairement masculins sont des défis de taille, possiblement les plus grands défis en matière de diversification des choix professionnels des femmes. Qui plus est, les stratégies gagnantes à cet égard et les facteurs-clés de réussite sont difficiles à cerner en raison de la diversité des influences : elles appartiennent à la fois « à une époque, à une société, à ses gouvernements, aux organisations, aux groupes professionnels et aux catégories d'emplois, ainsi qu'aux particularités de chaque personne, y compris les femmes elles-mêmes », comme l'écrivent Marcelle Gingras et ses collègues¹⁴.

Les personnes interviewées ont exprimé beaucoup de scepticisme quant à la pertinence d'interventions à petite échelle de sensibilisation et d'information à l'intention des employeurs. On reconnaît l'utilité de proposer des solutions concrètes pour améliorer les pratiques dans les milieux de travail à prédominance masculine – comme le fait *Circuit* conçu par FPI, par exemple –, mais l'efficacité de tels outils est loin d'être démontrée. Le mentorat comme moyen de s'attaquer à l'isolement que vivent les femmes qui travaillent dans un milieu majoritairement masculin, de renforcer les attentes d'efficacité et de fournir un plus grand soutien semble être une piste à explorer davantage.

Bien que les barrières à l'embauche des femmes et autres pratiques discriminatoires en emploi soient illégales, des préjugés souvent fortement ancrés continuent d'influencer les pratiques organisationnelles. Or, pour s'attaquer aux préjugés tenaces, plusieurs sont d'avis qu'il faut atteindre une masse critique en se donnant les moyens de ses intentions. Tant que cette masse critique n'est pas atteinte et que les femmes en milieu traditionnellement masculin n'auront pas acquis la légitimité et le poids politique suffisant pour avoir une réelle influence sur les pratiques organisationnelles, les obstacles resteront de taille.

Plusieurs sont d'avis que l'atteinte d'une masse critique est fortement liée à la reconnaissance par les gens de l'industrie qu'il y a de bonnes raisons d'affaires d'embaucher des femmes et de mettre en œuvre des pratiques efficaces pour les garder en emploi. Ces pratiques exemplaires devraient s'attaquer aux enjeux fondamentaux que sont la santé et sécurité du travail, tant physique que psychologique, les relations de travail, la conciliation travail-famille et la lutte contre la ghettoïsation des emplois féminins en favorisant un accès égalitaire aux occasions de promotion et de perfectionnement des compétences.

Le contexte de rareté de main-d'œuvre dans plusieurs secteurs de l'économie pourrait être favorable à la mise en évidence des avantages économiques à la mixité en emploi. Pour certaines, un argumentaire fondé sur la rentabilité économique et sur des objectifs d'une plus grande diversité en emploi serait moins idéologique et plus compatible avec les valeurs dominantes de la société québécoise qu'un argumentaire fondé sur un discours « trop féministe ».

D'autres ne partagent pas cet avis. Dans leur analyse de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité, Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest écrivent : « Depuis quelques années, le discours public sur les bénéfices de la diversité tend à supplanter celui de l'accès à l'égalité. Or ces deux approches ayant des finalités différentes ne sont pas substituables. Cela a pour effet de reléguer dans l'ombre les

¹⁴ M. Gingras et collab., *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : identification des variables en cause*, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, 2006.

programmes d'accès à l'égalité et de renforcer les malentendus et préjugés répandus à leur sujet. » Les auteurs font une série de recommandations dont celle-ci : « Le gouvernement devrait distinguer clairement l'accès à l'égalité, relevant des droits fondamentaux, et la gestion de la diversité, relevant de choix organisationnels. Il devrait réaffirmer clairement la primauté de l'objectif d'accès à l'égalité consacré dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec¹⁵. »

Un point de vue qui recueille le soutien général des personnes interviewées est que c'est toute la société qui doit être sensibilisée à l'importance de la diversification des choix professionnels et la mixité en emploi, les hommes autant que les femmes, les entrepreneurs autant que les travailleurs et représentants syndicaux. Il est essentiel que le plus grand nombre reconnaisse la persistance des stéréotypes de genre en milieu de travail et les coûts associés à leurs effets néfastes, tant sur le plan personnel que collectif.

Il est donc crucial de s'attaquer aux conditions des milieux de travail et de mettre en place une stratégie d'intégration de la main-d'œuvre fondée sur le pluralisme en changeant le climat et la culture de l'organisation. Soulignons à cet égard les conclusions de l'étude de Marcelle Gingras et ses collègues :

« Il semble que les travailleuses portent encore trop souvent seules le poids des difficultés toujours présentes dans les métiers traditionnellement masculins. Cela pourrait être en lien avec le fait qu'on les perçoit habituellement déficientes par rapport à la culture masculine, plutôt que d'identifier ce qui, dans cette culture, fait obstacle à l'intégration des deux sexes dans un même environnement professionnel et décourage non seulement les femmes, mais parfois aussi les hommes qui n'adhèrent pas pleinement à cette culture¹⁶. »

Afin de mieux sensibiliser les divers acteurs de tous les milieux, plusieurs 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. La campagne de sensibilisation à l'homophobie et la loi visant à lutter contre l'intimidation et la violence à l'école, et ses applications, sont des exemples à suivre. Il est important que l'ensemble de la société perçoive la mixité en emploi comme étant la norme et non l'exception.

Selon plusieurs 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, les comités sectoriels de la main-d'œuvre et la Commission des partenaires du marché du travail, seraient nécessaires pour augmenter l'efficacité des actions entreprises et avoir un impact réel.

D'autres personnes pensent que des mesures plus impératives, voire coercitives s'imposent après tant d'années d'efforts somme toute assez décevants. Comme l'ont dit certaines, « il est grand temps de passer de la parole aux actes ». Des mesures proactives légiférées pour assurer l'égalité en emploi s'imposent pour pallier ce que plusieurs qualifieraient d'absence de convergence, tant dans la vision que dans les actions des principaux acteurs.

¹⁵ Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué?* Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985, Centre d'études ethniques des universités montréalaises, 2013.

¹⁶ M. Gingras et collab., *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : identification des variables en cause*, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke, 2006, p. 49.

Le Vancouver Island Highway Project

Les initiatives d'équité prises dans le cadre du Vancouver Island Highway Project (VIHP) représentent un cas unique de mesures d'équité qui ont fait l'objet de conditions précises dans un accord de projet de construction d'autoroute. L'objectif était de promouvoir l'intégration des femmes et des Autochtones au moyen de deux mesures novatrices : d'une part une priorité bien affirmée pour l'embauche de groupes dits « d'équité » (femmes et Autochtones) dans les conventions collectives et, d'autre part, la création d'un site de formation où les femmes et les Premières nations (surtout des hommes) ont construit une partie de l'autoroute dans le cadre de leur programme de formation. Avec la négociation de ce contrat, un accord a été créé selon lequel une entreprise publique, la Highway Constructors Ltd. (HCL), serait l'employeur exclusif de la main-d'œuvre utilisée pour ce projet d'autoroute. La HCL fournissait la main-d'œuvre aux entrepreneurs locaux.

Pendant chaque année du projet, le nombre de travailleurs et la proportion d'heures travaillées par les membres des groupes d'équité ont augmenté. En 1997, l'année record pour l'embauche, le pourcentage d'heures travaillées par les femmes s'est élevé à 6,5 %, et à 7,5 % pour les travailleurs autochtones. Ces chiffres peuvent paraître modestes, mais lorsqu'on les compare aux pourcentages de départ (entre 0 % et 1 % pour chacun des deux groupes), ils indiquent des répercussions considérables. À différents moments du projet, et surtout pendant les mois d'été, le pourcentage de travailleurs des groupes d'équité pouvait monter au-delà de 23 %, dont 9 % de femmes et 11 % de travailleurs autochtones.

D'après les auteures d'une étude portant sur ce projet, trois ingrédients sont essentiels pour le succès d'un programme d'équité en emploi de ce genre : (1) établir des relations de collaboration entre les entrepreneurs, les syndicats et les organismes communautaires; (2) atteindre une masse critique d'employés des groupes d'équité déterminés; et (3) créer une atmosphère caractérisée par la coopération plutôt que par l'exigence du respect de règles strictes. Ces trois ingrédients étaient présents dans ce projet.

Les auteures soulignent par ailleurs que le succès de ce projet reposait également sur le fait qu'un certain degré de contrainte était présent dès le début, puisque ni les entrepreneurs ni les syndicats n'étaient réceptifs, au départ, à l'idée de la mise en œuvre d'un tel programme d'équité en emploi. Le projet n'aurait tout simplement pas eu lieu si les parties prenantes n'avaient pas été contraintes à le mettre en œuvre..

L'appui au projet venait des plus hautes sphères d'influence. Le premier ministre lui-même, Glen Clark, avait donné son appui. Qui plus est, ce genre de modèle avait fait ses preuves dans le passé. Dans d'autres projets, les autorités gouvernementales provinciales avaient exercé un contrôle direct sur les processus d'embauche de personnes des communautés locales, y compris des Autochtones; elles étaient donc familiarisées avec les incitations et les mesures coercitives nécessaires pour amener les syndicats et les entrepreneurs de leur côté.

Tiré de : Marjorie Griffin Cohen et Kate Braid, « Training And Equity Initiatives On The British Columbia Island Highway Project: A Model Large-Scale Construction Project », *Labor Studies Journal*, 2000.

4. Soutenir l'entrepreneuriat féminin

Le soutien à l'entrepreneuriat féminin a été rarement mentionné lors des entrevues réalisées auprès des personnes-ressources. En fait, ce genre d'initiative semble peu perçu comme un moyen de contribuer à une meilleure diversification des choix professionnels des femmes. Une seule piste de réflexion a été soulignée : celle du transfert intergénérationnel des entreprises familiales et en particulier la reprise par les filles de l'entreprise familiale dans le secteur de la construction.

Au Québec, les principales actions de soutien à l'entrepreneuriat féminin sont celles réalisées par le réseau *Femmessor*. Des organismes *Femmessor* sont présents en Abitibi-Témiscamingue, au Saguenay-Lac-Saint-Jean, en Mauricie, sur la Côte-Nord, dans le Bas-Saint-Laurent, en Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, en Estrie, en Montérégie, à Montréal, dans le Centre-du-Québec, dans la Capitale-Nationale, dans le Nord-du-Québec, en Outaouais et maintenant, depuis seulement quelques mois, à Laval. Il existe peu d'information sur ce réseau, sur la nature de ses activités et sur l'envergure de ses actions qui permettent de juger de sa pertinence. Néanmoins, l'approche de *Femmessor* semble prometteuse. Elle consiste à promouvoir l'entrepreneuriat féminin en offrant notamment des occasions de mentorat et en soutenant la mise en réseau des ressources grâce à un réseau national d'associations locales.

5. Promouvoir les postes de direction

L'augmentation de la représentation des femmes dans des postes de direction et aux conseils d'administration a été mentionnée à maintes reprises comme orientation à privilégier pour réussir à réellement changer les mentalités et favoriser l'atteinte d'une masse critique de femmes dans un plus large éventail de métiers et professions. Une plus grande participation des femmes aux instances figure d'ailleurs parmi les orientations qui encadrent les actions du gouvernement pour la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes¹⁷.

De 2002 à 2007, le ministère des Ressources naturelles (MRN) 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. Plus récemment, la Table des partenaires influents déposait la *Stratégie d'action pour accélérer la progression des femmes dans la gouvernance des sociétés cotées en bourse*. La Table des partenaires influents soutient que l'amélioration de la représentation des femmes dans des postes-clés devrait être une priorité politique, comme c'est le cas dans de nombreux pays. Elle reconnaît que le « simple passage du temps » ne suffira pas à assurer l'atteinte des objectifs. C'est également l'avis de plusieurs des personnes interviewées.

Outre une invitation aux entreprises à prendre un « engagement volontaire destiné à améliorer la représentation des femmes dans leur conseil d'administration », la Table des partenaires influents recommande notamment aux entreprises les actions suivantes :

- élaborer une politique de ressources humaines qui favorise la progression de carrière également pour les femmes et les hommes;
- créer les conditions nécessaires pour que les femmes développent leur carrière à l'aide de réseaux, de programmes de mentorat et d'autres initiatives ciblées.

¹⁷ 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.

Ces recommandations sont très pertinentes et reflètent bien certaines préoccupations et certains enjeux soulevés dans la littérature, mais aussi par plusieurs personnes lors des entrevues, notamment les expertes du milieu universitaire. En particulier, plusieurs déplorent le fait que les stéréotypes de genre dans diverses pratiques organisationnelles en milieu de travail tendent le plus souvent à récompenser un modèle de travail qui correspond davantage à celui des hommes. Diverses études empiriques tendent à démontrer en effet que les femmes bénéficient moins souvent que les hommes d'activités de formation payées par l'employeur, ce qui limite leurs chances de perfectionnement de leurs compétences. En outre, les occasions de promotion sont plus limitées pour les femmes.

À ce sujet, les conclusions d'une étude réalisée par Jennifer Hunt à partir de l'Enquête auprès des diplômés de 1993 et 2003 pour tenter de comprendre pourquoi les femmes diplômées en sciences et génie quittaient la profession à un rythme beaucoup plus grand que leurs homologues masculins et plus grand aussi que des femmes diplômées d'autres domaines sont très éclairantes¹⁸. En comparant les différences entre les sexes dans les différents domaines – sciences, génie et autres –, la chercheuse montre que ce ne sont pas les aspects reliés aux caractéristiques des travailleurs ou à leurs préférences pour divers attributs des emplois, comme le salaire ou les conditions de travail, qui joueraient ici un rôle-clé; la maternité ou les interruptions de carrière ne seraient pas non plus des facteurs déterminants. Ce serait plutôt une insatisfaction plus grande des femmes à l'égard des occasions de promotion et à l'égard des salaires qui expliquerait cette situation, et cela serait particulièrement vrai dans le domaine du génie : l'insatisfaction à l'égard des chances d'avancement expliquerait plus de 60 pour cent de l'écart entre les sexes dans les taux d'abandon de la profession.

Plus de cent pays ont choisi de remédier aux disparités entre les sexes en instaurant des quotas pour les femmes dans la sphère politique. Un mouvement parti de Norvège a gagné d'autres pays européens pour l'imposition de quotas féminins dans les conseils d'administration. Une étude réalisée par Esther Duflo et ses collègues démontre très clairement qu'une plus grande représentativité des femmes dans des emplois non traditionnels et plus particulièrement dans des postes décisionnels peut être un catalyseur de changements, en influant sur les mentalités en général et sur les aspirations que les filles, et leurs parents, entretiennent¹⁹. La stratégie proposée par la Table des partenaires influents est certainement porteuse de changement.

¹⁸ Voir J. Hunt, "Why do Women Leave Science and Engineering?" *Cahier de recherche du NBER*, 2010, n° 15 853.

¹⁹ Cette étude présente les résultats d'une expérience en Inde qui imposait des quotas en réservant aux femmes un tiers des sièges à tous les échelons des administrations locales. Puisque les villages touchés par l'imposition de quotas étaient choisis de façon aléatoire, cette expérience représente l'une des évaluations les plus rigoureuses des impacts de ce type de politique. Voir Lori Beaman, Raghav Chattopadhyay, Esther Duflo, Rohini Pande et Petia Topalova, "Powerful Women: Does Exposure Reduce Bias?", *Quarterly Journal of Economics*, 2009, vol. 124, n° 4, p. 1497-1540.

Autres stratégies et manques à combler

Le bilan que l'on fait de la pertinence des actions du gouvernement du Québec et de ses partenaires pour la promotion des professions et métiers traditionnellement masculins auprès des femmes met en relief certaines lacunes dans l'éventail de stratégies à mettre de l'avant.

En matière de connaissance, de reconnaissance et de prise en considération de la problématique de la main-d'œuvre féminine, le développement d'une réelle stratégie d'évaluation des actions est un important manque à combler. Lors des entrevues, plusieurs personnes ont déploré le fait qu'il n'existe pas d'évaluations rigoureuses et longitudinales qui permettraient de conclure qu'une action, une stratégie ou une initiative est exemplaire parce que son efficacité aurait été démontrée. Il existe très peu de données qui permettent de mesurer les résultats ou effets des initiatives en ce qui a trait notamment 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. Plusieurs recommandent que des ressources soient consacrées au suivi et à l'évaluation des initiatives afin de pouvoir établir des actions porteuses.

À cet effet, les actions suivantes pourraient faire l'objet d'une évaluation :

- la **Mini-trousse d'Ella Laflamme** : comme mentionné plus haut, cet outil comporte plusieurs éléments reconnus dans la littérature empirique comme étant des facteurs liés à la réussite dans la lutte contre la division sexuée des emplois. Il serait très utile de mettre en œuvre un projet de recherche qui viserait à en évaluer l'efficacité et à dégager les aspects de cette intervention précoce de sensibilisation à la diversité des choix de carrière qui sont particulièrement efficaces.
- les **Scientifines** : pour les mêmes raisons que celles invoquées pour la *Mini-trousse d'Ella Laflamme*, les activités des Scientifines se prêtent bien à une évaluation.
- le site Web **métierspourtoutes.com** : ce site Web, conçu par l'organisme Dimension Travail avec le soutien de la Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les emplois non traditionnels, est accessible en ligne, mais peu de ressources sont disponibles pour en faire la promotion. Ce site fournit des informations concises et pertinentes pour aider les utilisatrices à reconnaître et à déterminer les compétences transversales et pour les amener à considérer un plus large éventail de métiers selon leurs intérêts et compétences. L'utilisation des nouvelles technologies et médias sociaux pour mieux joindre et intéresser les clientèles cibles des initiatives a été mentionnée à diverses reprises lors des entrevues comme une voie à privilégier en vue de mieux atteindre les objectifs fixés. Cette avenue est prometteuse si l'on en juge par les résultats d'une recherche qui a permis de tirer des enseignements fort utiles quant à l'efficacité des services en ligne d'information sur le marché du travail et, surtout, leur efficacité à aider les chercheurs d'emploi à atteindre leurs objectifs professionnels²⁰. Certains éléments méthodologiques de cette recherche pourraient être appliqués à une évaluation du site Web d'exploration de carrière de Dimension Travail.

²⁰ Le projet *Carrière en main* évalue l'efficacité d'outils Web de recherche d'emploi et de planification de carrière à accroître les compétences sur le marché du travail de diplômés du postsecondaire en mettant à leur disposition des outils adaptés à leurs besoins. Fait remarquable : plus de 70 pour cent des 500 personnes qui se sont inscrites au projet étaient des femmes. Voir Shawn de Raaf, Taylor Shek-wai Hui et Carole Vincent, *Comment les technologies du Web peuvent améliorer les choix professionnels des jeunes*, Ottawa, SRSA, 2012.

- le **programme de cybermentorat d'Academos** : dans le cadre du soutien offert par la *Stratégie d'action jeunesse 2009-2014* du gouvernement du Québec, l'organisme Academos offre des services de cybermentorat aux élèves du 2^e cycle du secondaire. Sous la supervision d'un de leurs enseignants, les élèves sont mis en contact direct avec des personnes actives du monde du travail par l'entremise du cybermentorat et du Web social. On cherche ainsi à faciliter les choix de carrière des jeunes en leur donnant l'occasion de discuter, d'échanger et de mieux connaître les diverses facettes d'un métier grâce au développement d'un lien avec des mentors professionnels qui appuient et favorisent l'évolution de leurs mentorés. Une stratégie rigoureuse de suivi auprès des participantes et d'évaluation des impacts du programme pourrait être mise en place.

Un autre manque à combler, plus difficile celui-là à opérationnaliser, c'est la création d'initiatives de sensibilisation et d'information auprès des parents. Plusieurs des personnes interrogées ont souligné la très grande influence des parents sur la formation des intérêts vocationnels de leurs enfants. Bien qu'on reconnaisse des différences importantes entre les sexes quant aux intérêts vocationnels, ceux-ci ne sont pas immuables, surtout en bas âge, et sont influencés par diverses expériences de socialisation. Plus les parents seront éduqués et informés, moins leurs enfants, filles et garçons, seront susceptibles d'adhérer aux stéréotypes de genre et plus les nouvelles générations seront enclines à élargir leurs horizons. Une vaste campagne promotionnelle de sensibilisation aux stéréotypes de genre pourrait faire beaucoup, mais des actions plus ciblées seraient également souhaitables. Toutefois, les personnes qui ont suggéré cette piste de solution ont également reconnu qu'il est très difficile de joindre les parents et de leur faire des propositions concrètes en ce sens.

Enfin, des mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle, propres aux métiers traditionnellement masculins ou plus générales, s'imposent pour favoriser une meilleure diversification des choix professionnels des femmes. Il est clair que les responsabilités plus lourdes qu'elles assument à l'égard des enfants amènent davantage de femmes à rechercher des emplois qui leur permettent de mieux équilibrer travail et vie personnelle et donc, à délaissier d'autres types d'emplois souvent plus payants. Les avancées quant au partage des responsabilités à l'égard des enfants au sein du couple sont plutôt décevantes. Or, c'est beaucoup leur rôle de mère qui pénalise les femmes sur le marché du travail et fait en sorte que, comparativement aux hommes et aux femmes qui n'ont pas d'enfants, elles tirent des rendements inférieurs de leurs caractéristiques professionnelles. Avec l'implication grandissante des pères, les mentalités risquent de changer et le rôle de parent, père ou mère, sera peut-être plus valorisé et mieux reconnu. Des actions concrètes favorisant la conciliation travail-famille, au-delà des grands programmes comme le Régime québécois d'assurance parentale, sont pourtant peu présentes.

Pistes de solution

Le fait que la question de la faible représentativité des femmes dans certains secteurs se pose toujours aujourd'hui indique sa complexité et la pertinence de continuer à s'en préoccuper. Il est d'autant plus important de s'en préoccuper que le fait que les femmes sont peu représentées dans certains métiers et professions contribue de façon importante aux inégalités économiques entre les hommes et les femmes. La diversification des choix scolaires et professionnels des femmes apparaît comme le meilleur outil pour lutter contre les inégalités économiques entre les femmes et les hommes.

Dans cette étude, nous avons analysé la pertinence, la cohérence et la complémentarité des actions mises en œuvre par le gouvernement du Québec et ses partenaires en matière de diversification des choix scolaires, de formation et d'emploi auprès des filles et des femmes. Quatre suggestions d'orientations se dégagent du présent bilan :

- Il est temps de donner plus de mordant aux stratégies nationales, par des mesures incitatives ou même impératives, afin d'atteindre une masse critique. Tant que les femmes en milieu traditionnellement masculin n'auront pas acquis le poids politique suffisant pour avoir une réelle influence sur les pratiques organisationnelles, les obstacles resteront de taille.
- Afin de mieux positionner les actions du gouvernement dans le contexte actuel des politiques publiques, le gouvernement devrait parler de promotion de la mixité en emploi plutôt que le « non-traditionnel ». Le clivage du marché du travail entre des « métiers d'hommes » ou des « métiers de femmes » doit disparaître au profit d'une meilleure équité en emploi pour toutes et tous. Les stéréotypes doivent être déconstruits dans le contexte d'une vaste campagne de sensibilisation à l'intention de tous les acteurs de la société québécoise : jeunes et adultes en processus de choix de carrière, parents, enseignants, employeurs.
- Une réelle culture de l'évaluation devrait imprégner les actions mises en œuvre. En absence d'évaluations rigoureuses et longitudinales, il n'est pas possible de conclure qu'une action, une stratégie ou une initiative est exemplaire parce que son efficacité aurait été démontrée. Des efforts doivent être déployés pour s'assurer de fournir les fonds nécessaires au suivi des initiatives et pour concentrer les actions sur un nombre plus limité d'approches dont l'efficacité aura été démontrée avec rigueur.
- La création d'un centre de diffusion de l'information et d'échange sur les meilleures pratiques, accessible notamment en ligne, contribuerait à accroître l'efficacité des actions et à éviter les dédoublements qui sont, de l'avis de plusieurs personnes, trop nombreux. Les sommes d'argent consenties aux divers organismes sont souvent très limitées et pourraient être mieux utilisées grâce à une meilleure concertation entre les différents partenaires. La mise en commun des idées et des ressources aiderait les partenaires à se concentrer sur la production d'un nombre limité d'outils communs d'action plutôt que d'avoir plusieurs petits projets à travers les différentes régions.

Annexe A : Tableau A1

Politiques, stratégies, mesures gouvernementales et autres initiatives mises en place au Québec depuis 2000 pour la promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des femmes

Stratégie d'intervention	Politique, stratégie, mesure gouvernementale et autre initiative québécoise
Accès des femmes aux professions ou métiers traditionnellement masculins	
Interventions en milieu scolaire visant l'égalité des genres, la lutte contre les stéréotypes et la promotion de la diversification des choix scolaires et professionnels	<ul style="list-style-type: none"> • Concours <i>Chapeau, les filles!</i> et son volet <i>Excelle Science</i> (MELS, MESRST et de nombreux autres partenaires) • Programmes <i>Projet personnel d'orientation</i> et <i>Exploration de la formation professionnelle</i> qui proposent une exploration élargie de nombreux champs d'intérêt et misent notamment sur le dépassement des préjugés et des stéréotypes sexuels en matière de choix scolaires (MELS) • Sessions de sensibilisation <i>Stratégie pour l'accueil des femmes dans les classes à prédominance masculine</i> (MELS) • Projets novateurs visant la diversification des choix scolaires et professionnels et la réussite et la persévérance scolaires (MELS avec les commissions scolaires et cégeps) • Production et diffusion d'outils d'information et de sensibilisation sur la diversification des choix scolaires et professionnels (MESS et organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine) • Promotion et diffusion d'outils d'information et de sensibilisation sur les stéréotypes sexuels (SCF)
Promotion des carrières techniques et scientifiques auprès des filles et des femmes	<ul style="list-style-type: none"> • Plan d'action interministériel 2007-2010 <i>Pour la progression des Québécoises en sciences et en technologies</i> et réalisation d'études et de bilans statistiques sur la <i>Progression des Québécoises en sciences et en technologies</i> (MESRST) • Initiatives de sensibilisation auprès du milieu de la science pour présenter des candidatures féminines aux Prix du Québec scientifiques (MESRST) et programme de bourse du Fonds de recherche du Québec et du MAPAQ pour les nouvelles chercheuses • Concours <i>Chapeau, les filles!</i> et son volet <i>Excelle Science</i> (MELS, MESRST et nombreux autres partenaires) • Exposition itinérante <i>Physique de femmes</i> et sa tournée scolaire d'ateliers scientifiques animés par des organismes régionaux du réseau du Conseil de développement du loisir scientifique (MELS) • Projets décentralisés visant à susciter l'intérêt pour les carrières scientifiques et technologiques auprès des jeunes filles, y compris <i>Les filles et les sciences : un duo électrisant!</i>, <i>Future ingénieure?</i>, la bourse d'études Irma-Levasseur, les Scientifines, les stages dans le domaine des pêches et l'aquaculture (MELS, MESRST, SCF, MAPAQ et autres organismes)
Amélioration de l'employabilité par le développement des compétences et sensibilisation des femmes aux carrières offrant de bonnes perspectives d'emploi, y compris les professions et métiers traditionnellement masculins	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stratégie d'intervention d'EQ à l'égard de la main-d'œuvre féminine</i> en partenariat notamment avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Des programmes particuliers et des services d'aide à l'emploi et d'exploration professionnelle sont conçus pour amener les femmes à envisager les métiers non traditionnels et d'avenir; ils offrent aussi un accompagnement spécialisé pour faciliter leur intégration ou leur maintien dans les formations et les emplois à prédominance masculine • Projets pilotés par des organismes en employabilité dans le cadre des <i>Ententes spécifiques sur l'égalité entre les femmes et les hommes</i> • Site Web <i>Tout pour réussir</i> faisant la promotion des métiers d'avenir requérant une formation professionnelle et technique. Ce site se consacre aussi à la production et à la diffusion d'information sur l'exploration des métiers dans un souci de diversification des choix scolaires et professionnels des filles et des garçons (MESS et MELS)
Soutien à l'entrepreneuriat féminin	<ul style="list-style-type: none"> • Production et diffusion d'information à l'intention des femmes désirant créer une entreprise dans un secteur d'activité traditionnellement masculin (projet <i>Muse</i> du Fonds d'emprunt communautaire féminin des Laurentides et SCF) • Amélioration de l'accès au financement, aux activités de formation, aux activités d'accompagnement (réseautage et mentorat) et aux autres services de soutien au démarrage d'entreprises (<i>Femmessor</i> et MFE)

Politiques, stratégies, mesures gouvernementales et autres initiatives mises en place au Québec depuis 2000 pour la promotion des professions ou métiers traditionnellement masculins auprès des femmes (suite et fin)

Stratégie d'intervention	Politique, stratégie, mesure gouvernementale et autre initiative québécoise
Maintien des femmes dans des emplois traditionnellement masculins	
Interventions de sensibilisation et d'information visant à changer les mentalités dans le milieu du travail et à diminuer les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans des professions et métiers traditionnellement masculins	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatives visant l'engagement de l'industrie de la métallurgie pour élargir son accessibilité aux femmes (Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie, FPI et MESRST) • Initiatives visant 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 (CSST) • Initiatives de promotion de l'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (CCQ, organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine et organismes de défense des droits des femmes) • Sensibilisation du milieu syndical et du monde du travail en général à la problématique de l'intégration des femmes en emploi dans des professions et métiers traditionnellement masculins (CSN et FTQ) • Gala <i>Bravo les entreprises!</i>, reconnaissant l'engagement des entreprises à favoriser l'intégration des femmes dans des postes traditionnellement masculins (MESS et autres partenaires) • Activités de sensibilisation auprès des employeurs à la problématique de la mixité en emploi et aux avantages reliés à l'embauche des femmes dans un métier traditionnellement masculin (EQ et organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine)
Connaissance, reconnaissance et prise en considération de la problématique de la main-d'œuvre féminine	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Stratégie d'intervention d'EQ à l'égard de la main-d'œuvre féminine</i> • <i>Plan d'action ministériel en matière d'égalité entre les femmes et les hommes</i> visant : la sensibilisation du milieu des transports aux besoins des femmes en matière de transports; une affirmation des femmes dans le domaine des transports; et une meilleure qualité de vie au travail (MTQ) • Étude portant sur les facteurs de réussite pour la création et le maintien d'un lieu de concertation sur la mixité en emploi, <i>Vers la mixité en emploi : projet de modélisation de concertation et de partenariat</i> (CIAFT et SCF) • « Rapport-état de situation » sur des actions liées à l'orientation et au maintien des femmes dans des secteurs d'emploi majoritairement masculins (CIAFT et MESS)
Promotion des postes de direction	<ul style="list-style-type: none"> • Initiatives visant à accroître la représentation féminine dans des postes de gestion au sein du ministère des Ressources naturelles (MRN) • <i>Stratégie d'action de la Table des partenaires influents pour accélérer la progression des femmes dans la gouvernance des sociétés cotées en bourse</i>
Manque à combler	
Initiatives de sensibilisation et d'information auprès des parents (seulement des initiatives secondaires)	
Campagnes médiatiques d'envergure et outils de sensibilisation à l'intention d'un vaste auditoire s'attaquant aux stéréotypes de genre et faisant la promotion des bénéfices sociaux de la mixité des emplois	
Mesures de conciliation de la vie privée et professionnelle propres aux métiers traditionnellement masculins	

*Annexe technique du rapport **Bilan diagnostique de l'action du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000***

Soumise le 21 octobre 2013 au :

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

Par :

Carole Vincent, Ph. D.
Consultante
Études économiques et sociales

Cette annexe technique du rapport *Bilan diagnostique de l'action du gouvernement du Québec et de ses partenaires en matière de promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes depuis 2000* fournit des détails quant au protocole de recherche, à la démarche méthodologique et au cadre conceptuel retenus.

Méthodologie de l'étude

L'approche méthodologique s'appuie sur deux éléments complémentaires.

Analyse documentaire

Une analyse documentaire a été réalisée dans le but de cerner la problématique de la concentration des choix d'études et de professions des femmes et de dégager des enseignements sur les pratiques exemplaires fondées sur des données probantes. Plusieurs documents synthèses ont été consultés. Une attention particulière a été portée aux méta-analyses et autres écrits empiriques qui fournissent des éléments probants quant à l'efficacité de diverses approches de promotion de la diversité des choix d'études et professionnels et qui permettent de mettre en évidence les pratiques exemplaires. Les principaux documents consultés sont les suivants :

- ALLISON, C., et I. COSSETTE (2007). *Theory and Practice in Recruiting Women for STEM Careers*, Actes de la conférence de la WEPAN (Women in Engineering Programs and Advocates Network) de 2007.
- COMITÉ PERMANENT DE LA CONDITION FÉMININE (2010). *La main-d'œuvre de demain : Pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels*, Ottawa, Bibliothèque du Parlement.
- COMMISSION EUROPÉENNE (2009). *Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- GINGRAS, M., et collab. (2006). *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : Identification des variables en cause*, Faculté d'éducation, Université de Sherbrooke.
- HALPERN, D., et collab. (2007). *Encouraging girls in math and science*, NCER n° 2007-2003, Washington, DC, National Center for Education Research, Institute of Education Science, U.S. Department of Education.
- NATIONAL ALLIANCE FOR PARTNERSHIPS IN EQUITY EDUCATION FOUNDATION (2009). *Nontraditional Career Preparation: Root Causes & Strategies*.
- MEULDERS, D., et collab. (2010). *Horizontal and Vertical Segregation: Meta-Analysis of Gender and Science Research*, Union européenne.
- MURDOCH, J., et collab. (2010). *Les aspirations professionnelles : quel effet sur le choix d'un domaine d'études non traditionnel?*, note 10 – Projet Transitions, Centre interuniversitaire de recherche sur la science et la technologie (CIRST), Université du Québec à Montréal.

- TURNER, Sherri L., et Richard T. LAPAN (2005). "Evaluation of an Intervention to Increase Non-Traditional Career Interests and Career Related Self-Efficacy among Middle-School Adolescents", *Journal of Vocational Behaviour*, vol. 66, n° 3, p. 516-531.

Entrevues semi-structurées

Des entrevues semi-structurées ont été réalisées dans le but d'enrichir les informations et enseignements tirés de la première étude réalisée en 2012 et de mieux cerner les enjeux et défis auxquels les responsables d'initiatives doivent faire face. Les entrevues visaient également à recueillir le point de vue de praticiens, chercheurs, responsables des politiques au sein des organismes gouvernementaux et autres personnes ayant une expertise dans ces problématiques.

Les entrevues se sont déroulées par téléphone (à l'exception d'une seule en personne avec deux représentantes de la Fédération des travailleurs du Québec qui en ont expressément fait la demande) et ont duré entre 40 et 60 minutes. Les questions d'entrevue visaient à recueillir l'opinion de divers acteurs quant aux principales réalisations obtenues grâce à la mise en œuvre des actions du gouvernement du Québec et celles de ses principaux partenaires pour la promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes. Les questions d'entrevue traitaient aussi des principales forces et faiblesses de ces actions, des principales difficultés ou contraintes auxquelles les acteurs font face en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs fixés et des principales améliorations à apporter. Les personnes étaient invitées à établir les pratiques qui semblaient les plus porteuses, mises en place au Québec ou ailleurs, et à cerner les principaux facteurs liés à la réussite de ces initiatives.

Étapes-clés et protocole des consultations par entrevues

Mars 2013

Le 13 mars 2013, 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'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins à toutes les personnes considérées par le comité de suivi comme pouvant apporter une contribution significative à l'étude.

Avril 2013

Le 2 avril 2013, une invitation à collaborer à l'étude a été envoyée par courriel à toutes les personnes désignées par le comité de suivi (voir plus bas le texte des invitations). La liste des questions d'entrevue a été envoyée en pièce jointe au message pour s'assurer que les personnes jointes disposeraient de suffisamment d'informations sur les thèmes qui allaient être abordés en entrevue (voir plus bas la liste des questions). Des rappels par courriel et par téléphone ont suivi la première invitation. Des relances générales ont été faites et des communications plus ciblées ont été envoyées. Les personnes jointes ont été assurées qu'aucune information personnelle ne serait divulguée et qu'aucun commentaire ne serait directement attribué aux répondants ni à leur organisme dans la présentation des résultats de l'étude.

Mai et juin 2013

Les entrevues se sont déroulées du 6 mai au 21 juin 2013. Trente-deux personnes ont participé au processus de consultation (voir l'encadré qui suit).

Personnes interviewées ^a		
Alyssa Rigg , Emploi-Québec	Denise Boucher , Confédération des syndicats nationaux (CSN)	Anick Druelle , Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Anne Thibault , ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	Carole Gingras , Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	Caroline Gagnon , Réseau montérégien des organismes non traditionnels (RMONT)
Catherine Hivon , Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (Montréal)	Sylvie Lépine , FTQ	Mireille Chartrand , Table de concertation, Gaspésie, Îles-de-la- Madeleine
Isabelle Leblanc , Commission scolaire René-Lévesque (Gaspésie)	Louise Chabot , Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	Cécile Demers , Centre des femmes de Montréal
Nicole Pagé , Commission scolaire de Laval	Diane Lemieux , Commission de la construction du Québec (CCQ)	Christiane Carle , Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)
Diane Riopel , Chaire Marianne-Mareschal	Carmen Vaillancourt , experte en condition féminine	Annie Laliberté , Centre Étape
Claire Deschênes , Université Laval et Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM)		Lucie Proulx , Femmes en parcours innovateur (FPI)
Meghan Groome , New York Academy of Sciences (NYAS)	Rémi Quirion , Fonds de recherche du Québec (FRQ)	Marianne Lapointe , Comité d'action de la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO) et Option Femmes Emploi (OFE)
Louise Lafortune , Université du Québec à Trois-Rivières (UQTR)	Nathalie Beaudry , Conseil de développement du loisir scientifique, (CDLS)	Louise Desjardins , Émerision
Andrée Labrie , Université de Montréal	Laurent Matte , Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec (OCCOQ)	Marie-Ève Castonguay , Émerision
Marie-Josée Legault , Télug	Lisane Picard , ingénieure	Raymonde Bélanger , Dimension Travail et Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels (TCLCF)

Note : ^a L'affiliation complète des personnes est donnée aux pages 7 à 10 dans la liste des personnes initialement invitées.

Questions d'entrevue

- Q.1** Quel bilan faites-vous des actions auxquelles vous ou votre organisme participez en matière de sensibilisation, de formation, d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans les domaines traditionnellement masculins?
- À votre avis, quelles en sont les principales forces et faiblesses?
 - Quelles sont les principales difficultés ou contraintes auxquelles vous et vos partenaires faites face en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs fixés?
 - À votre avis, quelles sont les principales améliorations possibles à apporter en vue d'assurer l'atteinte des objectifs fixés?
 - Y a-t-il des mécanismes de concertation avec d'autres partenaires mis en place par votre organisme?
 - En quoi, selon vous, ces mécanismes favorisent-ils ou non l'intégration et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins?
- Q.2** Selon vous, quelles sont les principales réalisations obtenues grâce à la mise en œuvre des actions du gouvernement du Québec et celles de ses principaux partenaires pour la promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes?
- À votre avis, quelles sont les principales forces et faiblesses de ces actions?
 - Quelles sont les principales difficultés ou contraintes auxquelles les acteurs font face en ce qui a trait à l'atteinte des objectifs fixés?
 - À votre avis, quelles sont les principales améliorations possibles à apporter en vue d'assurer l'atteinte des objectifs fixés?
- Q.3** Selon vous, quelles sont les initiatives les plus porteuses mises en place au Québec en matière de sensibilisation, de formation, d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans les domaines traditionnellement masculins, y compris les domaines scientifiques et technologiques?
- Quels sont, selon vous, les principaux facteurs liés à la réussite de ces initiatives?
 - Quel rôle a joué la concertation entre les principaux partenaires dans le cadre de ces initiatives?
- Q.4** Selon vous, quelles sont les initiatives les plus porteuses mises en place par d'autres provinces ou d'autres pays en matière de sensibilisation, de formation, d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans les domaines traditionnellement masculins, y compris les domaines scientifiques et technologiques?
- Quels sont, selon vous, les principaux facteurs liés à la réussite de ces initiatives?
 - Quel rôle a joué la concertation entre les principaux partenaires dans le cadre de ces initiatives?
 - Quels enseignements peut-on en tirer pour le Québec?
- Q.5** À votre avis, quelles sont les principales orientations qui devraient être adoptées afin de mieux positionner les actions qui seront mises en œuvre à l'avenir pour permettre à plus de femmes d'embrasser des filières traditionnellement masculines et de s'y maintenir? Quels sont, selon vous, les principes directeurs et les meilleurs moyens pour favoriser la concertation entre les acteurs du marché du travail?
- Quelles conditions gagnantes devrait réunir une table de concertation pour arriver aux résultats escomptés et profitables à l'avancement de la situation des femmes dans les métiers traditionnellement masculins?
- Q.6** Y a-t-il d'autres commentaires que vous souhaitez formuler?

Invitations à participer à l'étude

2 avril 2013

Bonjour,

Faisant suite à la lettre des sous-ministres adjoints membres du Comité interministériel pour l'accès et le maintien des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, je vous contacte afin de connaître vos disponibilités pour réaliser avec moi une entrevue téléphonique.

Au cours de cet entretien, j'explorerai avec vous l'action du gouvernement du Québec et celle de ses principaux partenaires pour la promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes. Je solliciterai votre opinion à propos des principales réalisations obtenues grâce à la mise en œuvre des initiatives de l'État et de ses partenaires et discuterai avec vous des mesures qui vous semblent les plus porteuses, au Québec ou ailleurs. L'entrevue durera environ 45 minutes. Vous pouvez prendre connaissance des questions que je souhaite aborder avec vous en consultant la pièce jointe à ce message.

Votre collaboration est importante et serait hautement appréciée. Aussi, en tout premier lieu, je vous demande de m'indiquer votre premier choix puis votre second choix pour la période de réalisation de l'entrevue parmi les options suivantes : semaine du **22 avril**, semaine du **29 avril** ; semaine du **6 mai** ou semaine du **13 mai** 2013.

N'hésitez pas à me contacter si vous désirez plus d'information à propos de cette étude.

Dans l'attente de vos nouvelles, veuillez agréer, Madame, Monsieur, l'expression de mes sentiments les meilleurs.

Carole Vincent, Ph. D.
Consultante en études économiques et sociales 514 216-4678

29 avril 2013

Bonjour,

Alors que s'amorce la période des entretiens au cours desquels je discuterai avec vous des initiatives pour la promotion des métiers traditionnellement masculins auprès des femmes, je tiens à remercier tous ceux et celles qui m'ont contactée et ont offert généreusement de participer à l'étude. Sachez qu'aucune information personnelle ne sera divulguée et qu'aucun commentaire ne sera directement attribué aux répondants ni à leur organisme dans la présentation des résultats de l'étude.

Sachez également que nous avons prolongé la période des entrevues jusqu'au 31 mai pour permettre au plus grand nombre de collaborer. Aussi, j'invite tous ceux et celles qui n'ont pas encore signifié leurs disponibilités à me contacter dans les prochains jours.

Votre collaboration est très importante. Merci de participer !

Bien cordialement,

Carole Vincent, Ph. D.
Consultante en études économiques et sociales 514 216-4678

Liste des personnes initialement invitées²¹

Ministères (4 représentantes)		
Organisme	Nom	Fonction, responsabilités et engagements
1. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec (MESS)	Hakima Touami	Madame Touami n'agit plus comme répondante pour les dossiers de main-d'œuvre féminine à Emploi-Québec.
2. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale – Emploi-Québec (MESS)	✓ Alyssa Rigg	Direction de la planification et du développement des stratégies
3. Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS)	✓ 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
4. Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie	Gisèle Bécharde	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

Enseignement et formation professionnelle (6 représentantes)		
Organisme	Nom	Fonction, responsabilités et engagements
5. Fédération des commissions scolaires du Québec (FCSQ)	Josée Bouchard	Présidente de la FCSQ et membre de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) Madame Bouchard a décliné notre invitation.
6. Commission scolaire de Laval	Sylvie Nadon	Remplacée par : Nicole Pagé
7. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, Montréal	✓ Catherine Hivon	Conseillère pédagogique au service de la formation professionnelle, représentante du personnel non enseignant pour l'organisation du concours <i>Chapeau les filles!</i> Elle est active dans le dossier de l'accès des jeunes femmes aux métiers traditionnellement masculins.
8. Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys, Montréal	Jeanne Breton	Directrice de centre de formation professionnelle
9. Commission scolaire René-Lévesque, Gaspésie	Isabelle Leblanc	Conseillère pédagogique
10. Regroupement des collèges du Montréal métropolitain (RCMM)	Nicole Plante	Coordonnatrice au RCMM et psychologue de formation. La nouvelle responsable au RCMM de ce dossier a décliné notre invitation.

²¹ Un crochet devant un nom dans la deuxième colonne indique que la personne initialement invitée a été interviewée. Le nom d'une personne substitut, le cas échéant, est indiqué dans la troisième colonne.

Syndicats et autres représentants du marché du travail (6 représentants)		
Organisme	Nom	Fonction, responsabilités et engagements
11. Confédération des syndicats nationaux (CSN)	✓ Denise Boucher	3 ^e vice-présidente de la CSN et responsable du dossier de la condition féminine
12. Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)	✓ Carole Gingras	Directrice du service de la condition féminine de la FTQ
13. Centrale des syndicats du Québec (CSQ)	✓ Louise Chabot	Présidente de la CSQ
14. Commission de la construction du Québec (CCQ)	✓ Diane Lemieux	Présidente-directrice générale de la CCQ
15. Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)	Carole Théberge	Remplacée par Carmen Vaillancourt, experte en condition féminine (anciennement de la CSST)
16. Commission des partenaires du marché du travail (CPMT)	Jean-Luc Trahan	Président de la CPMT

Organismes communautaires (14 représentantes)		
Organisme	Nom	Fonction, responsabilités et engagements
17. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)	Nathalie Goulet	Remplacée par : Anick Druelle
18. Table de concertation des groupes de femmes de la Gaspésie, Îles-de-la-Madeleine	Marie-Thérèse Forest	Remplacée par : Mireille Chartrand
19. Table de concertation lavalloise pour l'emploi des femmes dans les métiers non traditionnels (TCLEFMNT)	✓ Raymonde Bélanger	Coordnatrice de la Table et directrice générale de Dimension travail
20. Réseau montréalais des organismes non traditionnels (RMONT)	Paule Laprise	Remplacée par : Caroline Gagnon
21. Comité d'action de la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO)	Sylvie Chénard	Remplacée par : Marianne Lapointe
22. Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)	Michèle Dupuis	Coordonnatrice, équité et mixité en emploi
23. Femmes en parcours innovateur (FPI), Mauricie, Centre-du-Québec	Diane Montour	Remplacée par : Lucie R. Proulx
24. Centre Émersion, Côte-Nord	Émilie Santerre	Remplacée par : Louise Desjardins et Marie-Ève Castonguay
25. Conférence régionale des éluEs (CRÉ) du Bas-Saint-Laurent	Annie Lachance	La nouvelle responsable du dossier a décliné notre invitation.

Organismes communautaires (14 représentantes)		
26. Accès-Travail-Femmes, Saguenay–Lac-Saint-Jean	Thérèse Belley	Directrice
27. Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)	✓ Christiane Carle	Directrice générale du CIME, 2 ^e 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)
28. Centre des femmes de Montréal	✓ Cécile Demers	Directrice
29. Centre Étape	Mélanie Sanschagrín	Remplacée par : Annie Laliberté
30. Les Scientifines	Valérie Bilodeau	Directrice

Experts (14 représentants)		
Organisme	Nom	Fonction, responsabilités et engagements
31. Chaire Marianne-Mareschal pour la promotion du génie auprès des femmes, École polytechnique de Montréal	Nathalie Warrin De Marcellis	Remplacée par : Diane Riopel
32. Fonds de recherche du Québec	✓ Rémi Quirion	Scientifique en chef du Fonds de recherche du Québec
33. Télúq	✓ Marie-Josée Legault	Professeure, Unité d'enseignement et de recherche (UER) Travail, économie et gestion Télúq, Université du Québec
34. Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM)	✓ Claire Deschênes	Membre du comité fondateur et actuelle trésorière et vice-présidente du comité exécutif de l'AFFESTIM, ingénieure et professeure de génie mécanique à l'Université Laval, ancienne titulaire de la Chaire CRSNG-Industrielle Alliance pour les femmes en sciences et en génie du Québec.
35. Département des sciences de l'éducation, UQTR	✓ Louise Lafortune	Professeure au département des sciences de l'éducation, UQTR. En 1986, elle était présidente du Mouvement international pour les femmes et l'enseignement des mathématiques (MOIFEM), une association qui s'est élargie en 2003 pour former l'AFFESTIM. Depuis 25 ans, elle a publié six livres sur le sujet et organisé divers colloques. En 2010, elle a publié <i>Les grands enjeux des femmes pour un développement durable</i> .
36. Centre national de la recherche scientifique (CNRS)	Anne Pépin	Chargée de mission, Relations européennes et internationales, Mission pour la place des femmes au CNRS et partenaire du concours <i>Chapeau les filles!</i> , volet <i>Excelle Science</i> . Elle a réalisé une vaste étude (non publiée) sur les pratiques les plus porteuses en France, au Canada et aux États-Unis en matière de promotion des sciences auprès des femmes.

Experts (14 représentants)		
37. Conseil de développement du loisir scientifique (CDLS)	✓ Nathalie Beaudry	Présidente du conseil d'administration du CDLS, chef divisionnaire des ressources humaines chez Expertech (une filiale de Bell). Elle a mis sur pied l'initiative <i>Les filles et les sciences : un duo électrisant!</i> , alors qu'elle était responsable de l'embauche universitaire pour le service de l'exploitation chez Bell. Elle possède une bonne connaissance du dossier de l'accès des jeunes femmes aux métiers traditionnellement masculins.
38. Université de Montréal	✓ Andrée Labrie	Coordonnatrice de la diversité (diversité culturelle, diversité sexuelle, personnes handicapées et statut de la femme)
39. Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec	✓ Laurent Matte	En tant que président de l'Ordre, il pourra expliquer dans quelle mesure les membres de l'Ordre sont sensibilisés aux questions de l'accès des femmes aux métiers traditionnellement masculins ou nous indiquer une personne-ressource qui pourrait le faire.
40. Concours <i>Chapeau les filles!</i> , volet <i>Excelle Science</i>	✓ Lisane Picard	Ingénieure et ancienne lauréate du concours <i>Chapeau les filles!</i> , volet <i>Excelle Science</i> . Elle possède une bonne connaissance du dossier de l'accès des jeunes femmes aux métiers traditionnellement masculins.
41. New York Academy of Science (NYAS)	Ellis Rubinstein	Président et chef de la direction de la NYAS Remplacé par : Meghan Groome
42. Conseil des académies canadiennes	Janet Bax	Directrice de programme au Conseil des académies canadiennes. Madame Bax a décliné notre invitation.
43. Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire	Lorna R. Marsden	Professeure et présidente émérite à l'Université York, à Toronto, et présidente du Comité d'experts sur les femmes dans la recherche universitaire. Madame Marsden a décliné notre invitation.
44. Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke	Réginald Savard	Professeur et directeur au Département d'orientation professionnelle à la Faculté d'éducation de l'Université de Sherbrooke et membre du comité exécutif de l'Ordre des conseillers et conseillères d'orientation du Québec

La division sexuée des emplois : hypothèses et cadres théoriques

- Selon la théorie de John L. Holland et les nombreux travaux qui s'en inspirent, les intérêts vocationnels sont l'expression de la personnalité et des préférences. Les personnes peuvent être classées dans un nombre limité de types de personnalité et, à ces types de personnalité correspondent des types d'emploi ou de choix de carrière. La typologie de Holland est utilisée notamment dans le site Internet Repères, un site d'information scolaire et professionnelle au Québec.
- Les travaux de Jacquelyne S. Eccles et, en particulier, ses applications du modèle attentes-valeurs (Expectancy-Value Model) aux choix vocationnels avaient initialement pour but d'examiner les différences entre le succès des garçons et des filles en mathématiques. D'après le modèle d'Eccles, la valeur qu'on associe à une tâche, l'intention de l'accomplir et les attentes de réussite sont les trois facteurs-clés qui déterminent le succès d'un individu dans un domaine particulier.
- La théorie de la restriction et du compromis (Circumscription and Compromise Theory) de Linda Gottfredson avance l'idée que les personnes tendent à délimiter la « zone de choix acceptables » selon leurs perceptions des choix vocationnels qui correspondent à l'image qu'elles ont d'elles-mêmes. Elles font ensuite des compromis par rapport aux choix qui leur apparaissent plus accessibles ou réalistes compte tenu des contraintes du milieu.
- Le modèle sociocognitif des intérêts vocationnels et en particulier l'application du concept d'efficacité personnelle d'Albert Bandura au domaine de la prise de décision en matière de choix professionnels par Nancy Betz et Gail Hackett ont fourni des éléments probants voulant que le sentiment d'efficacité personnelle et les conséquences anticipées par rapport à un choix de carrière jouent un rôle central dans le développement des intérêts vocationnels.

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 