

MIXITÉ AU TRAVAIL UNE UTOPIE



LES ACTES

du colloque participatif sur les femmes
dans les métiers majoritairement masculins
tenu à Montréal, les 28 et 29 avril 2011



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

MIL^{LA}ITÉ AU TRAVAIL UNE UTOPIE



LES ACTES

du colloque participatif sur les femmes
dans les métiers majoritairement masculins
tenu à Montréal, les 28 et 29 avril 2011

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail [CIAFT]
110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403
Montréal (Québec) H2Y 1E6
Téléphone : 514-954-0220 • Télécopieur : 514-954-1230
info@ciaft.qc.ca • www.ciaft.qc.ca

Comité organisateur du colloque :

Jennifer Beeman, Nathalie Goulet, Danielle Hébert, Maryse Bernier, Édith Godbout et Kim Paradis

Graphisme : Anne Côté, Tutti Frutti

Synthèse : Francine Mailloux

Révision : Jennifer Beeman et Anick Druelle

Merci à toute l'équipe : Un colloque de cette envergure nécessite inévitablement une équipe dévouée, sur qui on peut toujours compter. Nous désirons remercier toutes les personnes qui nous ont chaleureusement donné de leur temps et de leur énergie !

Merci à l'animatrice et à la secrétaire du colloque : Nicole Lacelle et Francine Mailloux

Merci aux animatrices et secrétaires d'ateliers : Berthe Lacharité, Relais-Femmes, Carole Henry, Au bas de l'échelle, Danielle Hébert, CIAFT, Elena Mascova, ARUC-GATS, Francine Mailloux, Josée Roy, Confédération des syndicats nationaux, Katia Atif, Action travail des femmes, Ruth Rose, CIAFT, Stéphanie Boisvert, Options Femmes Emploi et Sylvie Lépine, Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec

Merci aux responsables des communications : Anne Côté, Tutti Frutti ; Jacques Goldstyn, Illustrateur, Lynda Lévesque, LCOM ; et Options non traditionnelles, pour l'exposition photo.

Un grand merci à toutes les personnes qui ont accepté de faire une présentation lors des panels et des ateliers, et à tous nos précieux bénévoles !

Et un merci spécial à toutes celles qui ont collaboré à la mise en œuvre de la Stratégie nationale concertée !

Un grand merci à nos partenaires financiers :

Culture,
Communications et
Condition féminine

Québec 

Conseil du statut
de la femme

Québec 

Emploi

Québec 



ISBN 978-2-9814315-0-9 (version imprimée)

ISBN 978-2-9814315-1-6 (PDF)

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2013

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2013

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	05
MOT DE BIENVENUE Nathalie Goulet, directrice, CIAFT	07
LANCEMENT DU RAPPORT	11
LANCEMENT DU RAPPORT DE LA STRATÉGIE NATIONALE D'ACTION CONCERTÉE Jennifer Beeman	
PRÉSENTATION DE STATISTIQUES SUR LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC Ruth Rose	
PANEL I	13
«FEMMES DE DÉFIS: REFUSER LE STATU QUO ET FAÇONNER LE CHANGEMENT» Marie-Thérèse Chicha, Sylvie Deraspe et Susan Rahal	
LES ATELIERS	
Atelier 1: L'innovation féministe dans la formation offerte aux femmes en parcours non traditionnel	21
- <i>La formation en installation et réparation de matériel de communication.</i> Lyne Laplante et Claudia Bédard, Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE) à St-Jean-sur-Richelieu	
- <i>La formation auprès de jeunes filles dans l'exploration des filières techno- logiques et scientifiques.</i> Sukaïna Jeannot, Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEFJI), Montréal	
- <i>Les stratégies d'intégration dans les milieux scolaires.</i> Shirley Hébert et Marie-Andrée Marquis, Accès Travail Femmes (ATF) à Saguenay	
Atelier 2: Les stratégies défensives des collectifs masculins: quel impact pour les travailleuses ?	24
- <i>Enjeux pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans des métiers non traditionnels.</i> Louise Saint-Arnaud, Chaire sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail, Université Laval.	

Atelier 3 : Production et reproduction : est-ce conciliable ?	26
- <i>Les mesures en conciliation famille-travail d'une entreprise gagnante.</i> Éric Dumouchel et Chantal Dagenais, CIMA +, Laval	
- <i>La conciliation dans le milieu du multimédia.</i> Nadia Dodeler, UQÀM	
Atelier 4 : Le maintien en emploi : s'intégrer et y rester ?	28
- <i>Présentation de l'outil «La compétence n'a pas de sexe».</i> Nathalie Boudreault, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), Sherbrooke	
- <i>État de la question au Québec: ce que les études révèlent.</i> Jessica Riel, Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE), UQÀM	
Atelier 5 : Quand les portes sont barrées : des mesures coercitives ?	31
- <i>Vingt-cinq ans après leur adoption : les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) ont-ils porté fruit ?</i> Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, Université de Montréal	
- <i>PAÉ et syndicats : le rendez-vous manqué.</i> Annick Desjardins, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)	
- <i>Les programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec.</i> Monik Bastien, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)	
 PANEL II	 35
«L'INVERSION DES GENRES : LES DÉFIS DE LA MIXITÉ EN EMPLOI»	
Thérèse Mailloux , sous-ministre adjointe, responsable du Secrétariat à la condition féminine, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine	
Céline Châtigny , ergonome et professeure à l'UQÀM, chercheure associée de CINBIOSE	
Diane Montour , directrice de Femmes et production industrielle (FPI) (<i>devenu Femmes en parcours innovateur</i>)	
 ADOPTION DES RECOMMANDATIONS	 49
Jennifer Beeman	
 MOT DE CLÔTURE ET REMERCIEMENTS	 57
Nathalie Goulet, directrice du CIAFT	

INTRODUCTION



L'accès et le maintien des femmes dans les métiers et secteurs majoritairement masculins constituent l'un des défis les plus exigeants pour le mouvement des femmes et pour le développement de la main-d'œuvre au Québec. Depuis plus de trente ans, des groupes de femmes et plusieurs autres acteurs essaient de favoriser l'accès des femmes à tout l'éventail des métiers et professions, mais les intervenantes impliquées dans cette lutte constatent non seulement très peu de progrès, mais la création de nouveaux bastions masculins.

Le marché du travail québécois est encore non mixte et très concentré professionnellement. En effet, seulement 20% des femmes et des hommes travaillent dans des emplois dits mixtes, c'est-à-dire présentant entre 40 et 60% de main-d'œuvre d'un sexe ou de l'autre. De plus, sur plus de 500 professions répertoriées, la moitié des femmes ne travaillent que dans vingt professions seulement.

Pour dresser un portrait de l'état de la situation, faire avancer la réflexion et mobiliser les partenaires, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a initié la Stratégie nationale d'action concertée *Pour en finir avec la division sexuelle du travail!* Le point culminant de ce vaste projet de consultation a été la publication du rapport de la stratégie et la tenue du colloque participatif sur les femmes dans les métiers majoritairement masculins, les 28 et 29 avril 2011.

Dans le cadre de ce colloque, le CIAFT a présenté les résultats de la Stratégie nationale d'action concertée, et a réuni les intervenantes, chercheuses, femmes dans des métiers majoritairement masculins, syndicats, employeurs et décideurs pour pousser plus loin la réflexion. Ensemble, nous avons établi les priorités d'un plan d'action rassembleur qui pavera durablement la voie à un marché du travail plus égalitaire, performant et tirant profit des potentialités de toutes et de tous.

Nous sommes heureuses de vous présenter les actes de ce colloque participatif, dans lequel nous reproduisons les communications des panélistes ainsi qu'un résumé des

échanges qui ont suivi avec la salle. Lors des ateliers, les présentations étaient suivies d'un échange avec la salle qui visait à identifier les problèmes et les changements souhaités ainsi que les recommandations pour mettre en œuvre les changements souhaités. Une synthèse de ces échanges sont reproduits dans ces actes du colloque et les diapositives présentées lors des ateliers sont disponibles sur le site internet du CIAFT. Nous vous souhaitons une bonne lecture !

Le comité organisateur du colloque :

Jennifer Beeman, Nathalie Goulet, Danielle Hébert, Maryse Bernier, Édith Godbout et Kim Paradis

MOT DE BIENVENUE



Mon nom est Nathalie Goulet, je suis la directrice du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, le CIAFT. Permettez-moi de prendre cinq minutes en cette belle matinée pour vous souhaiter, au nom de l'équipe et du conseil d'administration du CIAFT, la plus cordiale des bienvenues à ce colloque sur la mixité au travail.

Nous avons conçu le colloque comme un événement participatif qui nous permettra, je l'espère, de trouver des solutions prometteuses pour l'avenir. Depuis quelques années, nous sentions qu'il nous fallait collectivement ce rendez-vous. On regardait les dernières statistiques et on s'est dit: comment se fait-il que certains indicateurs de l'égalité entre les femmes et les hommes s'améliorent, comme le salaire horaire moyen des femmes, le taux d'emploi des mères, mais que d'autres indicateurs très significatifs, comme la place que la majorité des femmes occupent sur le marché du travail, demeurent presque inchangés depuis 30 ans? Comment est-ce possible qu'il y ait encore aujourd'hui deux types d'emplois sur le marché du travail, les métiers d'hommes et les métiers de femmes?

Pourtant, des voix s'élèvent depuis peu, mais bien souvent du même angle: on fait grand cas de l'absence des hommes dans certaines professions traditionnellement féminines, surtout chez les enseignants au primaire ou les éducateurs à la petite enfance en garderie.

Mais pourquoi ne s'offusque-t-on pas de l'absence totale de femmes dans de très nombreux métiers et professions qui sont encore aujourd'hui des bastions masculins et dont la culture de travail est très masculine, pour ne pas dire machiste?

Pourquoi? Probablement parce qu'on fait aussi grand cas des femmes qui sont de plus en plus présentes dans certaines professions régies par un ordre professionnel, comme les médecins, les avocates, les notaires, où elles sont même en passe de dépasser la parité chez les plus jeunes. Mais à mon avis, c'est un peu le phénomène de l'arbre qui

cache la forêt. Car du coup, on croit à tort que les femmes sont désormais présentes partout, que toutes les portes du marché du travail leur sont ouvertes, qu'elles n'ont qu'à vouloir pour pouvoir.

Quand le CIAFT a démarré en 2008 sa Stratégie nationale d'action concertée en non-traditionnel, intitulée Pour en finir avec la division sexuelle du travail!, c'était parce qu'il en avait reçu le mandat d'Emploi-Québec dans le cadre du dernier plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité entre les femmes et les hommes. Et c'était aussi parce que ses membres, dont beaucoup d'entre vous qui êtes présentes aujourd'hui, le réclamaient, car sur le terrain les groupes d'employabilité constatent que le marché de l'emploi est loin d'être mixte et que beaucoup trop d'emplois sont fermés aux femmes en 2011 au Québec.

Il nous faut remettre cette problématique en lumière, la faire revenir sur le devant de la scène. Tout à l'heure, mes collègues vont vous présenter notre analyse issue du rapport de la première étape de la Stratégie ainsi que des statistiques qui remettent les pendules à l'heure sur cette question.

Et puis, nous pouvons, toutes et tous, témoigner personnellement de la rareté des femmes dans de grands pans de notre économie : quand est-ce que dernièrement vous avez pris un taxi à Montréal conduit par une femme ? (Ça m'est personnellement déjà arrivé, même ailleurs dans le monde, mais c'est très rare.)

Quand avez-vous appelé une plombière parce que votre fournaise à eau chaude était brisée et qu'elle vous a répondu qu'elle arriverait d'ici une couple d'heures pour vous arranger tout ça ?

Quand est-ce que vous avez fait changer vos pneus par une mécanicienne ?

Quand donc une technicienne s'est-elle rendue à votre domicile pour vous poser le câble ?

Et sur un chantier de construction, quand donc avez-vous vu une travailleuse avec un casque jaune travailler de concert avec ses collègues masculins, pas l'ingénieure portant un casque blanc, rares elles aussi, mais l'opératrice de machinerie ou la ferrailleuse ?

Comment se fait-il qu'avec un niveau de scolarité équivalent en études professionnelles ou techniques, les femmes se concentrent toujours dans si peu de filières de métiers et pourquoi les hommes bénéficient-ils d'une palette plus large et diversifiée, et de conditions de travail généralement supérieures ? Pourquoi, en 2011, est-ce encore impensable ou impossible qu'une femme travaille avec des machines, des outils,

façonne des pièces ou répare des choses? Quand donc allons-nous en sortir, de la division sexuelle du travail?

Pourtant, nous croisons souvent les conductrices d'autobus à Montréal, souvent elles sont d'origines diverses et cela fait chaud au cœur. Là où des plans d'action ont été adoptés pour favoriser la mixité, on en voit les résultats tangibles. Nous allons y revenir lors de ce colloque, c'est certain.

Mais avant de terminer, j'aimerais vous parler d'utopie. Car cet enjeu a sa place dans les enjeux des métiers masculins! C'est même le titre de notre colloque, la mixité hommes-femmes au travail: est-ce encore une utopie?

Au début, on a choisi ce titre sans trop réfléchir outre mesure, pour son côté provocateur et pour questionner la réalité actuelle et aller plus loin.

J'ai décidé par après de fouiller un peu et de regarder la signification première du mot utopie. J'ai découvert que c'est un mot qui a été inventé, un néologisme qui n'existait pas dans le passé: comme les métiers de carrossière, de charpentière menuisière, de pontière, de machiniste ou encore de politicienne ou d'administratrice de sociétés, par exemple.

J'ai découvert aussi qu'une utopie, c'est une réalité perçue comme idéale et qui n'existe pas encore. Ça peut aussi désigner une réalité difficilement admissible. Et finalement, pour d'autres auteurs, « *L'utopie, c'est simplement ce qui n'a pas encore été essayé!* »

La mixité en emploi, c'est donc bien encore une utopie!

Avant de passer la parole à notre animatrice, Madame Nicole Lacelle, qui est une militante et une penseuse de longue date du mouvement des femmes québécois, permettez-moi de remercier mes merveilleuses collègues, Jennifer Beeman et Kim Paradis, qui ont travaillé sans relâche ces dernières années et semaines sur le rapport ainsi que sur l'organisation de ce colloque, ainsi que les membres du conseil d'administration du CIAFT qui nous ont épaulées et fait confiance durant ce long parcours.

Nous sommes très heureuses de votre réponse enthousiaste à ce colloque et j'en profite pour souligner la présence très appréciée parmi nous aujourd'hui:

- De la sous-ministre adjointe du Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine responsable du Secrétariat à la condition féminine, Madame Thérèse Mailloux et des membres de son équipe.

- De la présidente de la Commission de l'équité salariale, Madame Marie Rinfret, de ses deux collègues commissaires de la Commission, Mesdames Carol Robertson et Sophie Raymond et aussi de membres de leur équipe.
- Des représentantes des différentes directions centrales et régionales d'Emploi-Québec, du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale et de la Commission des partenaires du marché du travail au niveau central et aussi des régions. Un grand merci de votre présence et de votre soutien dans le déroulement de la Stratégie.
- De plusieurs représentantes et représentants de la Commission des droits de la personne et de la jeunesse.
- Des représentantes du Conseil des Montréalaises, de la Conférence régionale des éluEs de Montréal ainsi que de la Ville de Montréal.
- De Madame Audrey Murray, responsable du dossier des travailleuses de la construction à la Commission de la Construction du Québec.
- De représentantes du Conseil du statut de la femme.
- Du ministère de l'Éducation, des Loisirs et du Sport (MELS) et du milieu de l'éducation, professeures, enseignantes et étudiantes.
- De nombreux de groupes alliées de défense des droits des femmes du Québec : Femmes et production industrielle (FPI), Action travail des femmes, FRONT (Femmes regroupées en options non traditionnelles), Au bas de l'échelle et de Relais-Femmes. Beaucoup de représentantes des tables régionales de groupes de femmes sont ici également.
- Des représentantes, nombreuses, des syndicats, particulièrement de leurs comités de condition féminine.
- Et de représentantes et intervenantes des groupes en employabilité pour les femmes et de centres de femmes qui sont venus de partout au Québec.

Nous sommes extrêmement contentes de vous avoir parmi nous et je suis certaine que cela augure très bien pour les échanges fructueux qu'on aura ensemble durant ces deux journées. Merci à toutes et bon colloque !

LANCEMENT DU RAPPORT



LANCEMENT DU RAPPORT DE LA STRATÉGIE NATIONALE D'ACTION CONCERTÉE

- ***La Mixité au travail, un défi d'égalité, rapport de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail.***

Jennifer Beeman, coordonnatrice Équité en emploi et métiers majoritairement masculins au CIAFT

La version PDF du rapport est disponible sur le site internet du CIAFT :
http://www.ciaft.qc/docs/RAPPORT_Mixite_CIAFT_2011_2.pdf

Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://wwwciaft.qc.ca/docs/strategie_presentation_colloque_JBeeman.pdf

PRÉSENTATION DE STATISTIQUES SUR LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE AU QUÉBEC

- ***Statistiques sur la ségrégation professionnelle au Québec***

Ruth Rose, professeure associée, Sciences économiques, UQÀM et présidente du CIAFT

Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://wwwciaft.qc.ca/docs/Presentation_RuthRose.pdf



PANEL I

«FEMMES DE DÉFI : REFUSER LE STATU QUO ET FAÇONNER LE CHANGEMENT»

Sylvie Deraspe, Susan Rahal et Marie-Thérèse Chicha

Sylvie Deraspe, opératrice de pelle mécanique et responsable du Comité pour la défense des droits des femmes dans la construction

Le titre du panel m'interpelle personnellement du fait que je suis, depuis 28 ans, dans des métiers masculins. Je suis opératrice de pelle mécanique, mais surtout formatrice en machinerie. Je fais beaucoup de mentorat auprès des femmes et des jeunes filles. Dès le secondaire, je ne voulais pas aller en économie familiale, moi, je voulais faire de la mécanique, de l'électricité. J'ai tenu mon bout et j'ai permis aussi aux garçons de choisir. J'ai ouvert les portes aussi aux garçons.

Depuis 2-3 ans, j'ai créé un comité pour la défense des droits des travailleuses dans l'industrie de la construction et j'ai été appuyée par le CIAFT. Le but de ce comité est d'arrêter le statu quo, de faire cesser les préjugés, d'éliminer les stéréotypes. Pour ce faire, je fais du mentorat, de la sensibilisation auprès des parents. « Je dis aux pères et aux grands-pères qu'il leur faut être tolérants vis-à-vis de la main-d'œuvre féminine et ouverts avec vos filles et petites filles ». Lorsque les parents ont des œillères, les enfants en ont aussi. Même aujourd'hui, dans les écoles, on rencontre de jeunes garçons qui ne croient pas qu'une femme puisse pratiquer un métier masculin. Ils ont peur de perdre leurs emplois. Il faut mettre la priorité sur une approche dans l'orientation des jeunes. Il faut les interpeller personnellement, tant les filles que les garçons. Il faut leur apprendre à se faire respecter, à aller au bout de leurs rêves.

Il faut faire des transformations, et ce, par une concertation avec tous les acteurs. Il faut refuser le statu quo, ensemble, on peut faire la différence. Dans le but d'y arriver, nous avons fait plusieurs représentations dans différents lieux, dont des ministères et la Commission de la Construction du Québec. On est dans une ère de changement, il faut ouvrir les portes, je ne comprends pas que cela semble plus difficile aujourd'hui qu'hier. Pour changer les mentalités et chasser les préjugés, il faut faire beaucoup de sensibilisation, il faut de la concertation.

Pour compléter, j'ajouterais qu'il faut faire preuve de tolérance, on a le droit d'aller au bout de nos rêves. Il faut se respecter, c'est ainsi qu'on va s'imposer. Les grands changements, c'est nous autres, c'est vous autres avec les acteurs politiques qui vont les faire.

Susan Rahal, ancienne contremaître chez Pratt et Whitney Canada et intervenante chez Options non traditionnelles à Longueuil

Je veux d'abord vous parler de mon expérience personnelle et de celle des participantes à Options non traditionnelles.

En 1980, j'étais enseignante en arts, donc dans un métier typiquement féminin et je n'avais aucun intérêt pour les métiers masculins si ce n'est que, dans ma formation à l'École des Beaux-Arts, j'ai choisi comme option la sculpture sur métal. Cette décision est la brèche qui a changé ma vie par la suite. Lorsque je me suis retrouvée au chômage, j'ai été attirée par une annonce sur la pénurie de soudeurs et j'ai décidé de suivre des cours de soudure, un Diplôme d'études professionnelles (DEP) comme soudeur-monteur, un cours de 1400 heures. Ma famille a beaucoup réagi, ne comprenait pas mon choix. Je me suis concentrée sur l'apprentissage des techniques, malgré mes peurs de l'électricité, malgré mon manque d'expérience comparativement à mes confrères garçons qui avaient travaillé dans des garages. Mais je me suis vite passionnée pour la soudure et par les aspects techniques, j'ai été surprise de comprendre si facilement, d'acquérir aussi rapidement une main de soudeur. Je me suis adaptée et j'ai réussi ma formation avec fierté.

Par l'intermédiaire de l'école, les CV ont été envoyés à dix entreprises. La compagnie Pratt & Whitney Canada, fabricant de moteurs d'avion, m'a convoquée en entrevue. Je ne pouvais refuser, j'y suis allée sans trop me faire d'illusions. J'ai rencontré une personne aux ressources humaines, qui m'a

envoyée dans une autre usine pour rencontrer le contremaître. Ce dernier était surpris de se retrouver devant un soudeur femme. Comme premier contact, c'était assez particulier et nous étions tous les deux assez mal à l'aise. Le contremaître m'a fait traverser l'usine et passer devant 400-500 hommes qui m'observaient. Je me sentais comme une intruse. J'avais l'impression de m'être trompée de porte.

J'ai eu le poste. Je n'avais pas vraiment le choix, aucun autre emploi ne s'offrait à moi, à ce moment. J'ai travaillé 12 ans, chez Pratt & Whitney, à la soudure, à l'inspection puis comme contremaître.

Le plus difficile pour moi, ce fut l'intégration. Mon chef d'équipe qui devait me donner la formation n'était vraiment pas content que je sois là. Pour lui, les femmes devaient rester à la maison et s'occuper des tâches ménagères. Il le disait ouvertement, je volais la job d'un homme. Il avait une attitude dévalorisante, il voulait me décourager. Tout le monde était mal à l'aise, mais personne ne disait rien. Comme j'étais en période d'essai, je subissais, j'avais peur de me plaindre. Je ne voulais pas que l'on conclue que lorsque l'on engage une femme, on a des problèmes.

À plusieurs reprises, j'ai voulu laisser tomber, mais le travail m'intéressait, j'étais fascinée par la haute technologie de l'aéronautique, le montage des moteurs, les couleurs des alliages de métal. Je ne voulais pas laisser cet emploi à cause d'une personne. Je sentais que cette job, c'était pour moi. Je voyais plusieurs possibilités pour moi, comme m'occuper de la formation.

J'ai donc décidé de confronter le contremaître. Je l'ai informé que je n'acceptais pas son attitude, que je préférais qu'il ne me parle plus. Cela a mis fin à cette attitude et à celle de tout le monde.

J'ai pris ma place, c'est facile à dire. C'est à l'intérieur de soi qu'il faut prendre sa place.

Ma motivation m'a conduite à suivre des cours et à devenir inspecteur. À un moment, j'inspectais les étapes de travail des assembleurs et des mécaniciens qui remontaient les moteurs en révision et en réparation. Cette relation de pouvoir a été difficile au début, car je pouvais décider que le montage n'était pas conforme et qu'il fallait recommencer.

Durant une période de mise à pied à Pratt et Whitney, je me suis retrouvée chez un concurrent. Ils avaient sélectionné neuf hommes et moi. On m'a donné la job plate, la job de femmes, nous étions quatre femmes dans ce département. Nous avons été choisies parce que nous étions supposément plus minutieuses. La minutie qui est une qualité peut devenir un piège vers des emplois moins intéressants, plus ennuyants.

Je suis retournée chez Pratt & Whitney, comme contremaître du département d'assemblage. Il y a eu une certaine résistance des 57 employés qui a été réglée, avec le temps, par une communication directe. Il y a très peu de rancune. J'ai travaillé très fort pour obtenir la confiance des gars, mais je n'ai jamais autant ri que dans ce milieu majoritairement masculin.

Ce que je retiens de mon expérience, c'est que je n'avais pas le profil non traditionnel, je n'avais jamais pensé travailler dans ce domaine, ce sont les arts qui m'ont amenée à ce travail. C'est d'être mis en situation qui m'a fait découvrir mes qualités, mes talents. Il faut se donner la chance de voir tout ce qui est possible, il faut regarder à 360°.

Marie-Thérèse Chicha, professeure titulaire à l'École des relations industrielles, Université de Montréal

Je veux vous parler de l'expérience des personnes que j'ai rencontrées dans le cours de mes recherches, en particulier, des femmes immigrantes, des femmes universitaires qui arrivent dans notre pays. Ma présentation s'intitule : de la mixité à la ségrégation. Pour ces femmes qui travaillaient dans des milieux de travail mixtes, elles se retrouvent dans des emplois à prédominance féminine. Elles ont refusé le statu quo dans leur pays d'origine, mais, ici elles reculent. À la base de cette problématique, il y a ce qu'on appelle l'intersectionnalité, concept dont on parle de plus en plus aujourd'hui. On parle donc de plusieurs motifs de discrimination qui se combinent et qui discriminent sans qu'on puisse en établir la cause. Est-ce parce qu'elles sont des femmes ? Des minorités visibles ? Tout s'entremêle.

Pour les aider, il faut des politiques spécifiques, car les femmes ne sont pas un groupe homogène. Souvent les politiques, même les chercheurs, les considèrent comme un groupe homogène. Lorsque l'on parle d'absence de mixité, on parle homme par rapport à femme, on oublie de tenir compte des diversités culturelles, des handicaps, de l'appartenance à un groupe autochtone et même de la question de l'âge.

La problématique des femmes immigrantes est une problématique spécifique. Compte tenu des critères de sélection à l'immigration, les femmes arrivent avec un niveau de scolarité élevée. Chez les femmes arrivées dans les années 2000, 41% d'entre elles avaient un diplôme universitaire, comparativement à 19% dans notre population féminine. Bien qu'on les croirait avantagées de ce fait, au contraire, elles sont désavantagées sous plusieurs dimensions

dont particulièrement, la déqualification. Dans ce cas, elles occupent un emploi qui ne demande pas le niveau de scolarité qu'elles détiennent. Le taux de déqualification des femmes immigrantes est de 44 %, donc les femmes des minorités visibles occupent deux fois sur cinq un emploi qui ne correspond pas à leur niveau de scolarité.

Cette discrimination s'accompagne aussi d'autres formes de discrimination. Entre autres, chez les femmes immigrantes, on parle de ségrégation horizontale, c'est-à-dire qu'elles sont, davantage que les autres femmes, concentrées dans certains emplois comme : gardiennes d'enfants, travailleuses en manufacture, préposées aux bénéficiaires, en entretien ménager. Une autre forme de ségrégation, une micro ségrégation, se vit à l'intérieur de ces emplois qu'elles occupent. À l'intérieur de professions plus féminines, elles occupent les postes les plus précaires. Souvent, elles travaillent pour des agences, elles ne sont pas syndiquées, elles ont peu d'avantages sociaux. De plus, il y a aussi de la ségrégation verticale, c'est-à-dire que, même dans leur milieu de travail, elles ont très peu accès à des postes de responsabilité, de supervision et ou de coordination. À titre d'exemple, j'ai rencontré deux femmes qui possèdent un diplôme de biologiste, l'une est opératrice de machine à coudre industrielle et l'autre est femme de ménage ; une femme ingénieure qui fait des ménages et une autre qui livre des journaux.

Ce genre de ségrégation est très spécifique et les effets de cette déqualification sont nombreux en termes de pauvreté, de santé, de stress. Pour ces femmes, l'immigration est synonyme d'une nouvelle ghettoisation.

Bien que les femmes immigrantes aient bien des besoins importants, elles sont négligées par les politiques d'accès à l'égalité. Dans les PAÉ, on considère quatre groupes : les femmes, les minorités visibles, les personnes handicapées et les autochtones donc les femmes de minorités visibles et immigrantes sont invisibles dans ce genre de programme. De plus, dans ces programmes, ce sont les femmes les mieux outillées qui en profitent le plus et ce sont les moins scolarisées qui sont pénalisées par la discrimination professionnelle. Pour les femmes immigrantes, vu la ségrégation professionnelle, malgré leur formation, elles sont toutes pénalisées. Des politiques générales pour les femmes ne rejoignent pas ces femmes.

Différents facteurs interviennent dans ce passage de la mixité vers la ségrégation et le premier est la stratégie familiale du processus d'immigration. Lorsqu'un couple immigré, la priorité est donnée à l'homme en termes de valorisation du capital humain. La femme est considérée comme non prioritaire. C'est l'homme qui est favorisé pour assurer le revenu, la femme n'est pas concernée. Dans le processus, l'homme, le principal demandeur, est privilégié dans le pointage pour l'immigration, les points de la femme sont considérés de façon marginale. Dès le départ, la politique

d'immigration considère la femme dans un rôle secondaire. À cela, il faut ajouter la non-reconnaissance des diplômes étrangers, les coûts élevés pour se faire reconnaître dans une profession. Les employeurs et les institutions d'enseignement qui ne reconnaissent pas ou bien peu les diplômes étrangers. Souvent, les femmes ne disposent pas des ressources d'argent et de temps pour faire reconnaître leurs diplômes. Un autre facteur qui affecte les femmes est la discrimination à l'emploi. Selon une étude faite en Ontario, il a été démontré que, dans un couple immigrant, les deux avaient de la difficulté à faire reconnaître leurs diplômes et n'ont pas réussi à obtenir d'équivalences. Mais les hommes ont obtenu des emplois techniques d'un niveau légèrement sous leurs compétences alors que les employeurs n'ont pas offert aux femmes ce genre de poste, ces solutions de rechange. Un autre exemple de discrimination à l'emploi qui explique pourquoi les femmes sont davantage déqualifiées que les hommes. Un dernier facteur dont il faut tenir compte en ce qui concerne les femmes immigrantes, c'est l'orientation donnée par les agences de placement vers des formations ou des professions très peu qualifiantes, très féminines. Elles arrivent avec des formations universitaires, mais lorsqu'elles s'adressent à ces organismes, elles sont orientées vers des professions où elles peuvent rapidement trouver un emploi. Avant de tenir compte des préférences et des compétences des femmes, on a d'abord voulu trouver une solution rapide.

En conclusion, pour ces femmes, l'immigration n'est pas synonyme de statu quo, mais de changement négatif, de recul. Il faut reconnaître cette situation, la documenter, en analyser les causes, adapter et développer des politiques spécifiques pour ces femmes qui en souffrent. Il faut tenir compte des variables de l'intersectionnalité tant dans les politiques du marché du travail que les politiques d'égalité.

Échanges avec la salle

- Ce panel a identifié des brèches, des solutions, des pistes à suivre pour orienter l'action. Il a démontré que notre système, la division du travail, est systématiquement sexiste, raciste, âgiste et xénophobe. Basée sur l'intersectionnalité, il faut porter notre action vers les groupes spécialement visés : les femmes immigrantes, handicapées, autochtones, racisées et aussi celles des métiers non traditionnels.
- Il faut s'intéresser aux stratégies familiales de l'immigration, à la non reconnaissance des diplômes étrangers, aux orientations des agences d'emploi vers les solutions rapides. Il faut demander des mesures spécifiques.
- Il faut avoir des rêves et aller au bout, prendre sa place.
- Plusieurs interrogations ont été soulevées quant à la capacité des organismes communautaires de mobiliser les femmes et de solliciter les marchés du travail pour modifier ces approches avec les femmes immigrantes et aussi sur comment intéresser les femmes aux métiers non traditionnels.
- Il faut demander du financement durant la formation afin de revaloriser les compétences d'origine des femmes immigrantes. Il faut contourner l'urgence financière des femmes pour permettre de meilleurs choix d'emploi qui correspondent davantage à leurs goûts et à leurs compétences.
- Il faut développer des démarches d'orientation qui permettent aux femmes de voir toutes les possibilités qui s'offrent, de bien évaluer leur potentiel. Outre les organismes en employabilité, il faut aussi que l'école bonifie son approche en orientation et fasse découvrir aux filles les métiers non traditionnels.
- La recherche présentée le prouve, nous avons le droit de faire ces choix, nous connaissons les difficultés rencontrées. Il faut faire connaître ce que nous savons, il faut que ça ne soit pas que le problème des filles. Il faut embarquer avec nous les hommes, les syndicats.
- L'accès à l'égalité, ce n'est pas un problème individuel, c'est collectif, il ne faut pas laisser le système nous empêcher d'obtenir un emploi.
- Plusieurs exemples ont été donnés par les participantes soulignant les obstacles visibles (exemple : lorsqu'une femme se présente pour postuler à un poste à la Ville, on lui remet un formulaire pour un poste de cols blancs) et souvent invisibles (au Ministère de l'Immigration, 50% des postes offerts aux nouveaux arrivants sont dans des métiers non traditionnels, mais il n'y a pas d'informations sur l'accessibilité à ces postes pour les femmes, donc elles ne postulent pas) qui bloquent l'entrée des femmes dans les métiers majoritairement masculins.





LES ATELIERS



ATELIER 1: L'INNOVATION FÉMINISTE DANS LA FORMATION OFFERTE AUX FEMMES EN PARCOURS NON TRADITIONNEL

Présentations

- **La formation en installation et réparation de matériel de communication.** Lyne Laplante et Claudia Bédard, Centre d'orientation et de formation pour les femmes en recherche d'emploi (COFFRE) à St-Jean-sur-Richelieu
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_COFFREppt1.pdf
- **La formation auprès de jeunes filles dans l'exploration des filières technologiques et scientifiques.** Sukaina Jeannot, Centre d'encadrement pour jeunes filles immigrantes (CEFJI), Montréal
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_CEFJIppt2.pdf
- **Les stratégies d'intégration dans les milieux scolaires.** Shirley Hébert et Marie-Andrée Marquis, Accès Travail Femmes (ATF) à Saguenay
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt3ATF.pdf



Identification des problèmes et changements souhaités

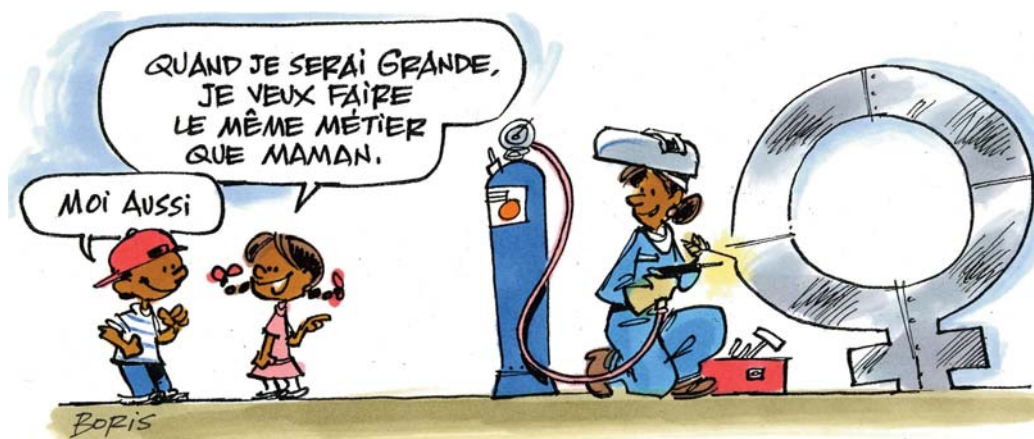
La discussion nous a permis de relever les limites de l'approche dominante en orientation scolaire et professionnelle. Cette approche consiste, en priorisant les intérêts de la personne, à déterminer un profil établi en fonction du lien entre ces intérêts et les capacités de la personne. Mais une telle approche présuppose que la personne connaît l'éventail des choix disponibles, ce qui semble ne pas être le cas dans les faits. Si on n'informe pas les personnes de l'ensemble des possibilités en formation et en emploi, on perpétue la division sexuelle du travail actuelle. Il est essentiel d'utiliser une approche qui inclut la diversification et l'exploration en orientation, ce qui avantagerait autant les filles que les garçons, les femmes que les hommes.

Par ailleurs, les filles et les femmes ne sont pas portées à aller vers les programmes de formation traditionnellement masculins si le programme et le recrutement ne sont pas conçus spécifiquement pour elles. Il existe également de nombreux obstacles à l'intégration et au maintien et l'accompagnement est nécessaire.

Les jeunes filles issues de milieux immigrants font face à des obstacles d'intégration à la culture du pays d'accueil supplémentaires dans une démarche non traditionnelle et doivent être orientées et accompagnées de manière spécifique, et leurs parents doivent être sensibilisés et faire partie de leur démarche.

Les organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine ont un rôle prépondérant à jouer auprès des femmes en général et des femmes immigrantes et leur financement doit être assuré de même que la souplesse de leurs approches souvent différentes des programmes officiels.

Il semble fondamental également de contrer le retour en force des rôles stéréotypés féminins et masculins chez les jeunes filles et des garçons.



Recommandations pour mettre en œuvre les changements souhaités

- Dans le processus d'orientation en milieu scolaire ou en employabilité, fournir dès le départ de l'information adaptée en fonction des spécificités régionales sur l'éventail des programmes de formation et sur les possibilités d'emploi du marché du travail.
- Élaborer des programmes d'exploration des métiers et des professions et les intégrer à toute démarche d'orientation.
- Élaborer des programmes spécifiques auprès des jeunes filles issues de l'immigration et de leurs parents, en privilégiant les modèles féminins de leurs communautés.
- Favoriser l'accompagnement des filles et des femmes qui cherchent à intégrer les métiers majoritairement masculins à chaque étape (formation, stages, emploi), les outiller et les mettre en réseau entre elles chez un même employeur.
- Faire connaître aux professeurs, étudiants masculins et aux syndicats les difficultés particulières rencontrées par les femmes qui intègrent les métiers majoritairement masculins et les encourager à poser des gestes facilitateurs pour leur meilleure intégration.
- Mener une large campagne nationale d'information sur la diversification professionnelle auprès des garçons et des filles, du personnel enseignant, des employeurs et des parents.
- Promouvoir une éducation non sexiste dès la garderie.
- Promouvoir les programmes d'accès à l'égalité, entre autres dans le prochain plan d'action de la Politique gouvernementale d'égalité, pour qu'ils soient mieux connus dans la population en général.
- Assurer le maintien et le développement des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, par la récurrence de leur financement et de leurs approches spécifiques.
- Favoriser la concertation entre les acteurs impliqués comme Emploi-Québec, les entreprises dans les régions, les institutions scolaires et les groupes de femmes.



ATELIER 2 : LES STRATÉGIES DÉFENSIVES DES COLLECTIFS MASCULINS : QUEL IMPACT POUR LES TRAVAILLEUSES ?

Présentations

- **Enjeux pour l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans des métiers non traditionnels.** Louise Saint-Arnaud, Chaire sur l'intégration professionnelle et l'environnement psychosocial de travail, Université Laval. Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt4LouiseSt_ArnaudUL.pdf



Identification des problèmes et changements souhaités

La présentation a permis de décrire des cultures organisationnelles très masculines et parfois mêmes machistes dans plusieurs métiers majoritairement masculins et de cerner comment se construit l'identité masculine, notamment dans la maîtrise de la peur dans les métiers où elle est très présente (chez les pompiers ou les policiers, par exemple). Les hommes ont alors tendance à nier cette réalité par la valorisation de la notion de courage très virile et les femmes qui intègrent ces métiers viennent alors heurter ces conceptions préétablies.

Alors, elles adoptent ces stratégies défensives viriles en les exagérant même, et ce, aux dépens de leur sécurité et de leur santé. Il importe conséquemment de conscientiser les femmes sur leurs limites.

Par ailleurs, les milieux étant si difficiles, les comportements de déni si présents et la peur de l'exclusion si forte chez les femmes, il apparaît primordial d'avoir recours aux programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) pour investir ces milieux et développer une masse critique de femmes afin de transformer ces cultures internes.

Les employeurs doivent prendre connaissance des avantages de la mixité. Lorsqu'il est question d'intégrer des femmes dans des milieux masculins, plusieurs semblent hésiter et considérer que la mise en œuvre d'une telle démarche entraînerait des problèmes potentiels.

Il est apparu aussi clairement que les hommes ne rencontrent pas ces problèmes de discrimination systémique lorsqu'ils intègrent les milieux majoritairement féminins, qu'ils investiront de toute façon plus sérieusement quand ils seront mieux rémunérés et valorisés socialement.

Recommandations pour mettre en œuvre les changements souhaités

- Élaborer au sein de chaque lieu de concertation régionale en mixité en emploi une stratégie simple de sensibilisation auprès des employeurs sur les avantages de la mixité en emploi. Cette stratégie doit inclure des renseignements sur les organismes en mesure de les accompagner dans une démarche d'intégration de travailleuses dans des équipes masculines.
- Changer des cultures masculines, parfois machistes, travailler à la préparation des milieux pour l'intégration des femmes et faire cesser les pratiques discriminatoires courantes.
- Mettre sur pied au sein de la Commission des normes du travail une unité d'intervention en cas de harcèlement grave ou de la présence d'un milieu hostile dans une entreprise.
- Que la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics (LAÉOP) adoptée en 2001 soit étendue au secteur privé dans son ensemble ainsi qu'aux syndicats et soit appliquée avec rigueur.



ATELIER 3 : PRODUCTION ET REPRODUCTION : EST-CE CONCILIABLE ?

Présentations

- **Les mesures en conciliation famille-travail d'une entreprise gagnante.** Éric Dumouchel et Chantal Dagenais, CIMA +, Laval
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt5CIMA.pdf
- **La conciliation dans le milieu du multimédia.** Nadia Dodeler, UQÀM
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT : http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt6Dodeler.pdf



Identification des problèmes et changements souhaités

Les travailleuses dans des métiers majoritairement masculins soulèvent l'existence de pratiques discriminatoires courantes sur la question de la conciliation famille-travail. Elles se font demander si elles avaient l'intention d'avoir des enfants ou si elles en avaient déjà, ce genre de questions étant explicitement interdit dans la Charte des droits et libertés de la personne du Québec.

Par ailleurs, il semble prioritaire d'amener les pères à utiliser davantage les mesures en conciliation famille-travail présentes dans les entreprises qui les offrent, sans pénalité.

Il a également été question de s'attaquer à l'organisation du travail dans son ensemble concernant cette problématique pour éviter d'isoler les femmes sur cette question. Pour ce faire, nous devrions envisager l'adoption d'une loi-cadre qui obligerait les acteurs sur une base sectorielle à se concerter pour proposer des améliorations (entreprises, syndicats, municipalités, organismes publics, groupes de femmes, etc.). La protection des travailleuses non syndiquées est aussi problématique sur cette question et la Loi des normes du travail doit être respectée, particulièrement dans les milieux problématiques comme les agences de placement de personnel.



Recommandations pour mettre en œuvre les changements souhaités

- Que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse élabore des stratégies proactives visant à assurer le respect des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs dans les milieux de travail relativement à la formation, à l'embauche et à la promotion en emploi.
- Que la Commission des normes du travail développe des stratégies proactives visant à responsabiliser les employeurs à l'égard des droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation travail-famille et de leur droit à travailler dans un milieu exempt de harcèlement.
- Que soit envisagée l'adoption d'une loi-cadre sur la conciliation travail-famille, ciblant en priorité les secteurs majoritairement masculins.



ATELIER 4 : LE MAINTIEN EN EMPLOI : S'INTÉGRER ET Y RESTER ?

Présentations

- **Présentation de l'outil «La compétence n'a pas de sexe».** Nathalie Boudreault, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME), Sherbrooke
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt7CIME_Maintien.pdf
- **État de la question au Québec : ce que les études révèlent.** Jessica Riel, Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE), UQÀM
Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt8Riel.pdf



Identification des problèmes et changements souhaités

Il est important de rappeler que les organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine forment un réseau qui offre des services fondés sur une approche de diversification des choix professionnels et qui soutient les femmes se dirigeant vers un métier majoritairement masculin. Ces organismes ont développé une expertise qui leur permet de venir en aide aux employeurs qui intègrent des femmes dans des équipes masculines.

Ils s'impliquent également dans les lieux de concertation régionale, étant souvent à l'origine de la concertation au niveau régional. Les syndicats et les groupes devraient également se concerter davantage pour bâtir ensemble des stratégies.

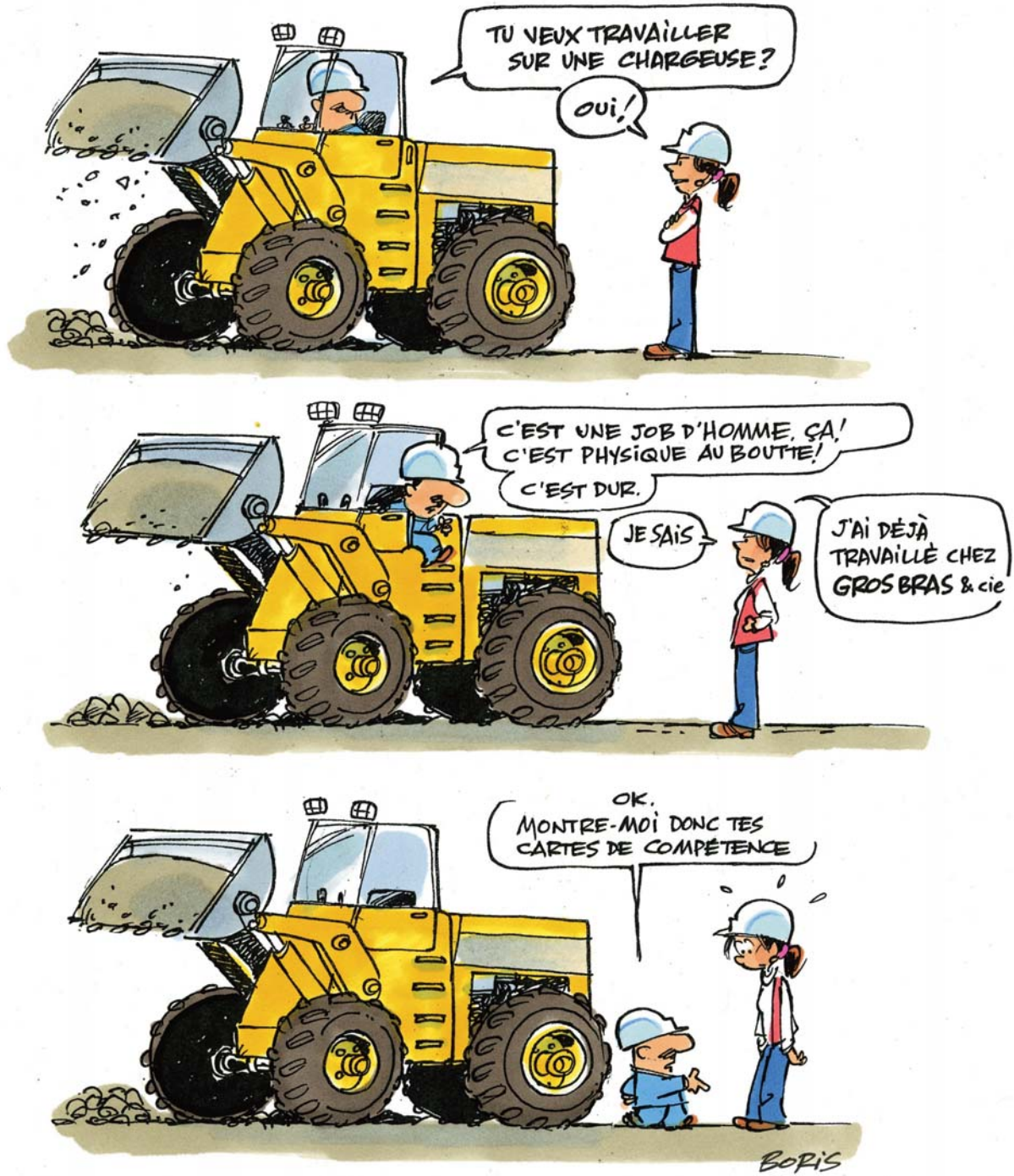
Il semble primordial de continuer les mesures individuelles de soutien aux femmes, mais sans mesures collectives, on n'y arrivera pas. Ces mesures collectives, comme les PAÉ, doivent être plus coercitives et les entreprises imputables de leurs résultats ou de leurs non-résultats.

Le mentorat auprès des femmes doit être soutenu, car il est un facteur de maintien très important.

Recommandations pour mettre en œuvre les changements souhaités

- Que les activités structurantes en diversification professionnelle menées par des organismes ou des services spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine bénéficient également d'un financement récurrent.
- Que dans le cas des régions éloignées ou très vastes, on alloue un budget additionnel pour le déplacement du personnel de ces organismes sur l'ensemble du territoire.
- Qu'Emploi-Québec (et d'autres ministères?) soutienne la création de lieux de concertation sur la mixité en emploi dans chaque région du Québec et aussi au niveau national.
- Que la Commission de la santé et sécurité du travail (CSST) soit en mesure d'accompagner des employeurs qui embauchent pour la première fois des travailleuses et de les soutenir dans la mise en place de pratiques sécuritaires pour les travailleuses et les travailleurs
- Que les PAÉ soient rendus plus coercitifs, que soient identifiées plus facilement les cibles (paritaires) à atteindre et que les entreprises retardataires ou fautives soient sanctionnées.
- Que des programmes spécifiques de mentorat soient soutenus par le gouvernement.





ATELIER 5 : QUAND LES PORTES SONT BARRÉES : DES MESURES COERCITIVES ?

Présentations

- **Vingt-cinq ans après leur adoption: les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) ont-ils porté fruit?** Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest, Université de Montréal

Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt9ChichaCharest.pdf

- **PAÉ et syndicats: le rendez-vous manqué.** Annick Desjardins, Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP)

- **Les programmes d'accès à l'égalité en emploi au Québec.** Monik Bastien, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ)

Les diapositives de présentation sont disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt10CDPDJ_PAE.pdf



Identification des problèmes et changements souhaités

Le Québec dispose d'importants outils en matière d'accès à l'égalité. Nous constatons toutefois que ces outils sont peu connus et surtout peu utilisés. La Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics (LAÉOP) ainsi que l'obligation contractuelle, si elles étaient pleinement respectées, contribueraient réellement à favoriser l'accès et l'intégration des personnes discriminées en emploi.

Nous constatons par ailleurs que le mécanisme de mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité est peut-être trop laborieux. En effet, il nécessite d'abord un diagnostic fait par l'entreprise, suivi d'une analyse de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) des bassins de disponibilité des personnes formées pour les emplois dans cette entreprise. Ensuite, l'entreprise doit développer un programme d'accès à l'égalité en fonction de l'analyse de la CDPDJ, qui est, par ailleurs, souvent contestée. Ce mécanisme crée un long processus qui n'est peut-être pas adapté à la réalité des entreprises, surtout celles qui soumissionnent pour des contrats gouvernementaux et qui doivent agir rapidement. Dans certains

secteurs, notamment la construction et d'autres domaines où les contrats gouvernementaux sont récurrents, une fois les bassins de main-d'œuvre établis, la CDPDJ devrait pouvoir établir un programme d'accès à l'égalité pour un ensemble d'entreprises dans un secteur et une région particulière, un programme qui serait applicable à chacune des entreprises concernées.

Globalement, il ressort que les résultats des PAÉ jusqu'à maintenant sont minces et ne garantissent pas aux femmes une intégration en emploi exempte de discrimination. Le processus d'application souffre également de l'absence de données croisées entre les groupes cibles prédéterminés (femmes, minorités visibles, autochtones, etc.). Les groupes cibles et les exigences ne sont également pas les mêmes selon les secteurs visés (Charte, obligation contractuelle pour une partie du privé, Loi 143 – Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics et Conseil du Trésor). Il semble primordial de montrer plus de cohérence en unifiant législativement ces différentes lois et ces règlements. La question de la stratégie à adopter pour y arriver a également été discutée (groupes de femmes et syndicats, par exemple).

Les syndicats devraient être des acteurs actifs de la démarche des PAÉ (au sein de comités conjoints avec l'employeur) et de nombreux parallèles ont été faits avec la Loi sur l'équité salariale (LÉS) en ce sens, de même qu'en terme d'échéance, de mécanismes de plaintes, d'imputabilité et de sanctions. Les membres faisant partie de la démarche devraient être libérés aux frais de l'employeur, comme pour la LÉS. La sensibilisation et la formation sur ce dossier prendraient alors tout son sens.

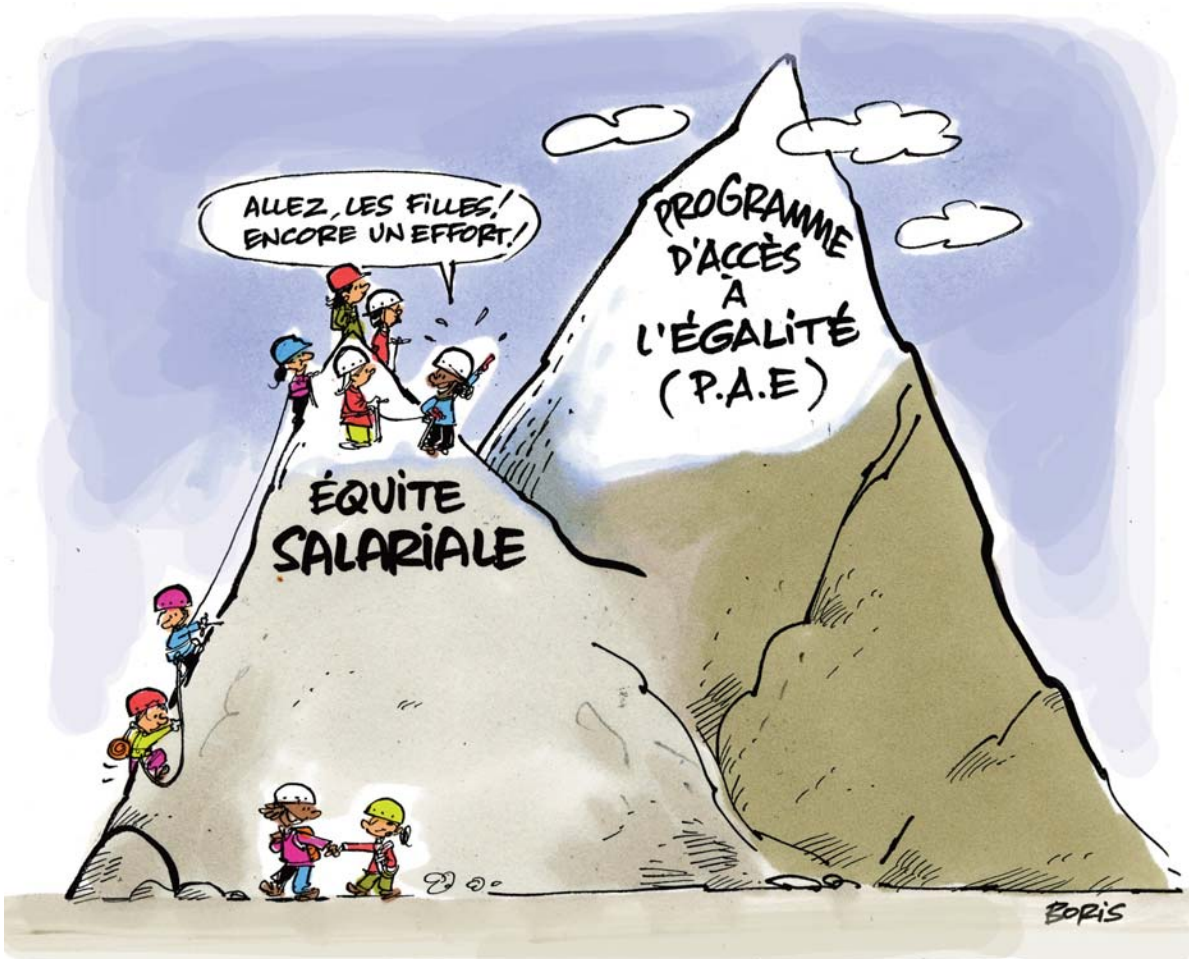
En ce qui concerne le programme d'obligation contractuelle, les critères d'assujettissement des entreprises doivent être révisés en profondeur. Beaucoup trop d'entreprises (notamment dans la construction où 80 % des entreprises emploient moins de 50 personnes, les agences de placement ou les PME) sont exclues des PAÉ. De plus, un nombre minime d'entreprises sous contrat avec le gouvernement ont été sanctionnées depuis 1989 (14 sur 250) et un nombre plus infime encore (6) ont atteint leurs objectifs définis par leur PAÉ.

Il est intéressant de noter que nous possédons un deuxième modèle en termes de mesure contraignante. La Loi sur la gouvernance des sociétés d'État exige que les conseils d'administration des sociétés d'État visés par cette loi soient « constitués à parts égales de femmes et d'hommes à compter du 14 décembre 2011 ». Contrairement aux programmes d'accès à l'égalité, cette loi ne donne pas de mécanismes pour améliorer la situation en emploi des groupes discriminés, mais plutôt le résultat à atteindre dans un délai prédéterminé.

Recommandations pour mettre en œuvre les changements souhaités

- Que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) mette sur pied un comité de travail qui évaluera l'efficacité des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne portant sur les programmes d'accès à l'égalité et qui formulera des recommandations sur l'actualisation des lois et des directives relatives à l'accès et à l'égalité dans le but d'améliorer leur efficacité de manière significative.
- Que le gouvernement assure à la CDPDJ des ressources financières suffisantes pour pouvoir appliquer systématiquement les dispositions des programmes d'accès à l'égalité.
- Que le gouvernement ou la Commission des droits de la personne publie régulièrement des rapports sur les résultats d'application de l'obligation contractuelle et des autres programmes d'accès à l'égalité mis en œuvre à la suite de l'intervention de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.
- Qu'une amélioration et même une unification législative soit apportée pour donner plus de cohérence aux programmes existants.
- Que les syndicats soient obligatoirement associés conjointement à la démarche des PAÉ.
- Que des dispositions soient apportées pour qu'on prenne en compte les discriminations croisées touchant les femmes immigrantes, autochtones, racisées et handicapées.
- Que le programme d'obligation contractuelle de PAÉ touchant le secteur privé soit revu en profondeur compte tenu des résultats atteints jusqu'à maintenant.





PANEL II

«L'INVERSION DES GENRES : LES DÉFIS DE LA MIXITÉ EN EMPLOI»

Thérèse Mailloux, Céline Châtigny et Diane Montour

Thérèse Mailloux, sous-ministre adjointe, responsable du Secrétariat à la condition féminine, ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine

Concernant les nombreux défis de la mixité en emploi, afin de contribuer au débat, j'aimerais vous faire part d'un certain nombre de constats, regroupés autour de trois axes : la ségrégation professionnelle concernant la situation des femmes sur le marché du travail, les causes et conséquences de la non mixité et des politiques, stratégies et actions qui pourraient favoriser cette mixité.

En consultant différentes études, on constate que la ségrégation professionnelle sur le marché du travail est un problème universel. Il n'y a pas de pays où le problème est vraiment réglé. C'est un phénomène très complexe, même paradoxal. On découvre que les marchés européens les moins ségrégués (exemple l'Italie, la Grèce et l'Île de Malte) ont le taux d'emploi féminin le moins élevé, moins de 50% des femmes sont sur le marché du travail. Inversement, les pays nordiques, qui ont les taux d'emploi féminin les plus performants, n'ont pas nécessairement une bonne déségrégation. Ce n'est pas parce qu'il y a moins de ségrégation, qu'il y a amélioration de l'autonomie économique des femmes. Lorsque, dans un pays, il y a une forte augmentation des femmes en emploi, elles ont tendance à choisir les métiers traditionnellement féminins ce qui augmentent les taux de ségrégation professionnelle dans un premier temps. Puis, à moyen et plus long terme,

ces femmes s'intéressent à d'autres métiers qui sont plus mixtes. La bataille pour la déségrégation professionnelle doit-elle se faire uniquement quand le pays a fait le plein de main-d'œuvre féminine ?

Il faut aussi explorer le travail à temps partiel, car on constate que la ségrégation y est plus grande, probablement parce que ces emplois sont concentrés dans certains secteurs féminins. Aussi, les femmes qui ont une faible scolarité ont un accès beaucoup plus difficile aux emplois non ségrégués. Ces constats permettent de mesurer la complexité de la question de la ségrégation, c'est pourquoi il est pertinent de poursuivre la recherche pour bien comprendre la situation, l'évolution dans le temps. Il est important de se rappeler que notre objectif fondamental est l'autonomie économique des femmes. Il est préférable qu'une femme obtienne un emploi traditionnellement féminin que de ne pas avoir d'emploi.

Parmi les causes identifiées rencontrées par les femmes, je vous en souligne trois : les pratiques organisationnelles, les choix de formation et la division des rôles sexuels dans la famille. D'abord, on le sait, au Québec, on a des lois qui protègent contre la discrimination, mais les femmes font toujours face à certaines pratiques organisationnelles, à des préjugés qui hypothèquent leur insertion et leur maintien à l'emploi. Certains domaines sont pires que d'autres, comme dans la construction.

Bien que ce ne soit pas le seul critère pour arriver au marché du travail, il existe un lien entre les études et le choix de la profession. Au Québec, comme dans bien des pays occidentaux, les choix de formation des garçons et des filles sont aussi ségrégués que le marché du travail. Les filles ont beau être majoritaires dans le système éducatif, elles se restreignent à certains domaines d'étude et plus le niveau de formation est peu élevé, plus la concentration de filles est forte.

Pour aller plus loin, soulignons que les différences entre les choix des garçons et des filles ne sont pas neutres. Ces choix sont le résultat des influences qu'ils ont eues, de la socialisation familiale et sociale, de la vision proposée de ce qui convient à l'homme, à la femme. Au cœur de tout cela, la non-symétrie des rôles joués par le père et la mère dans la famille, la répartition différenciée dans le soin et l'éducation des enfants constitue les premières images qui forment l'identité sexuelle et auront une importance très grande dans leurs choix de professions. Ce qui se passe dans la sphère privée a énormément d'importance sur ce que l'on fait, sur comment agir sur la division du travail par la suite.

Dans leur recherche d'un emploi, les femmes limitent leur choix de métiers, elles recherchent un horaire de travail plus court. Elles optent pour le temps partiel, car elles devront conjuguer avec un double fardeau de travail dans la sphère publique et dans le privé.

Cette situation de non-mixité en emploi a des conséquences, elle limite les possibilités d'expression et de réalisation des femmes et aussi des hommes et crée des sources d'inégalités entre les hommes et les femmes. Elle valorise davantage le travail masculin et sous-évalue celui des femmes. Pour la société, cela entraîne un gaspillage des ressources humaines, une rigidité dans le marché du travail et, par conséquent, la rend moins apte à s'adapter à des changements. Dans la majorité des pays occidentaux, on connaît des pénuries, dues au vieillissement de la main-d'œuvre et aux transformations du marché du travail. Le Québec est à la recherche de main-d'œuvre qualifiée, dans le secteur industriel qui est majoritairement masculin, chez les infirmières majoritairement féminin. Un marché du travail mixte réagit mieux aux pénuries de main-d'œuvre, car le bassin de compétences est plus large.

Comment briser la division sexuelle du travail?

D'abord, il faut tabler sur ce que l'on a. Au Québec, on possède déjà une stratégie politique qui vise l'intégration et le maintien des femmes en emploi même si l'objectif premier n'est pas la mixité à l'emploi. On pense évidemment aux Programmes d'Accès à l'Égalité (PAÉ), dans les organismes publics, dans le domaine de la construction. Le programme d'obligation contractuelle qui a besoin d'être ravivé.

La politique familiale du Québec, l'une des plus généreuses dans les états du Nord, le réseau des garderies font la différence. Depuis 1997, le taux d'emploi des mères québécoises a fait une remontée spectaculaire et dépasse maintenant celui de l'Ontario et du Canada.

La Loi sur l'Équité salariale permet, vous le savez, de diminuer l'écart salarial entre les emplois masculins et féminins, de rehausser les conditions de travail, dont le salaire, des femmes qui sont dans des métiers traditionnellement féminins.

Comme les choix scolaires sont encore très stéréotypés au Québec, il faut aussi souligner les efforts de diversification des choix de carrière des filles : par exemple, *Chapeaux les filles*, des projets dans les commissions scolaires. Il faut continuer, car les clientèles changent chaque année, et aussi cibler davantage le secteur secondaire professionnel, les domaines de l'informatique et du génie.

Du côté des garçons, certains pays, comme la Finlande, le Danemark, l'Allemagne, les Pays-Bas, mettent sur pied des initiatives visant à encourager à intégrer des domaines comme l'enseignement, les soins de santé.

Comme dernière piste, je reste persuadée que l'une des solutions de ces problèmes se situe dans la famille et dans la façon dont les tâches sont réparties. Dès les années 80, certains pays nordiques ont élargi leur politique d'égalité pour intégrer les hommes et les garçons dans leurs discours. La création de congés parentaux, ce qui a inspiré notre propre congé à nous d'ailleurs, est le résultat de cette démarche et pourrait amener des changements fondamentaux dans la famille. Au Québec actuellement, dans 78% des cas, c'est la mère qui prend le congé parental, il est encore vu comme un congé féminin. Certaines initiatives, dans d'autres pays, tentent de partager différemment le congé parental afin d'augmenter le temps que le père va consacrer à son enfant et ainsi créer des liens plus permanents.

Nos sociétés évoluent vers des conditions économiques pouvant soutenir ces transformations. À titre d'exemple, en 2006, au Québec, dans 78% des familles biparentales avec de jeunes enfants, les femmes avaient une scolarité équivalente sinon supérieure à celle du père. Même si sur le marché du travail, elles sont moins bien payées, les femmes ont donc la chance d'avoir une bonne partie du revenu de la famille, d'aspirer à une carrière. Pourquoi les femmes prennent-elles entièrement le congé parental? Dans ces conditions, un réel partage des tâches serait plus juste et plus logique sur le plan économique.

Il faut sensibiliser les hommes dans ce sens, même de les intéresser aux soins des proches aidants, aux emplois reliés à l'éducation des enfants. N'est-il pas temps de se demander comment redistribuer davantage les emplois de soins aux personnes et aux enfants? Comment aussi redistribuer les tâches au cœur de la famille?

En conclusion, il faut chercher les meilleures façons pour lutter contre les stéréotypes masculins dans les politiques. Quelle stratégie, quels incitatifs faudra-t-il mettre en place pour, non seulement inciter les filles et les femmes à s'intégrer dans des professions masculines, mais aussi habiliter les hommes à participer aux responsabilités familiales et aux métiers correspondants sur le marché du travail?

Il faut se concerter, nous sommes plusieurs partenaires dans tout le Québec, qui ont à cœur cet objectif de mixité, de déségrégation des emplois. Il faut une concertation entre tous les acteurs dans les gouvernements provinciaux et régionaux, les groupes communautaires, les milieux de l'éducation, les employeurs. Les revendications de plusieurs groupes ont été bien accueillies lors de la Commission parlementaire.

La question de la mixité est complexe, multidimensionnelle, partagée par un grand nombre d'intervenants. Elle ne va pas se régler du jour au lendemain, d'autant qu'elle repose sur une construction sociale du masculin et du



féminin. On est à une croisée de chemin propice pour lancer ce chantier, les pénuries de main-d'œuvre vont attirer l'attention des instances de décision sur la question de la mixité.

On est plusieurs à vouloir y travailler, on a avantage à travailler toutes ensemble.

Céline Châtigny, ergonome et professeure à l'UQÀM, chercheure associée de CINBIOSE

Je veux vous présenter ce que font le centre de recherche CINBIOSE et le partenariat de recherche *L'invisible qui fait mal*.

Merci de l'invitation. C'est une bonne occasion pour nous d'échanger sur le travail que nous faisons en lien avec ce que nous avons entendu. Nous voulons aussi que vous nous fassiez des suggestions afin de relancer et développer d'autres recherches et faire avancer cette problématique des filles en non-traditionnel, de filles en parcours d'emploi dans des métiers majoritairement masculins.

CINBIOSE veut dire Centre de recherche interdisciplinaire sur la biologie, la santé, la société et l'environnement. Le Centre s'intéresse aux questions de santé au travail et de santé environnementale, avec une approche participative. On va sur le terrain, on travaille avec les personnes concernées pour faire émerger les questions, les vraies préoccupations, pour les comprendre et relancer des pistes qui conviennent à leur milieu. On a une préoccupation très grande, celle de toujours travailler avec une analyse différenciée selon le genre, approche nécessaire pour bien comprendre les situations dans lesquelles on se retrouve, pour bien saisir les facteurs qui influencent notre travail, notre santé.

À partir de 1993, il s'est développé, à l'intérieur de CINBIOSE, une structure que l'on a appelé *L'invisible qui fait mal*. Il est difficile de bien mettre en évidence ce qu'est le vrai travail des femmes, la santé des travailleuses. Nous voulons analyser les types d'emploi, les tâches des femmes en milieux de travail, les impacts sur leur santé et les différences dans un même type d'emploi avec les hommes. Les chercheurs sont en ergonomie, en communication, en droit du travail.

Les grandes centrales syndicales sont nos partenaires et nous travaillons ensemble afin d'influencer les politiques sociales, les gouvernements, les entreprises. Notre objectif est d'améliorer les conditions de travail des

femmes. C'est un travail de longue haleine, on ne réussit pas toujours. Par exemple, avec les caissières des supermarchés, notre recherche avait démontré l'importance pour elles de pouvoir s'asseoir. Mais la situation est encore la même au Québec, alors qu'ailleurs en Europe, les caissières sont assises, ici, on considère qu'il est préférable d'être debout pour bien servir les clients.

C'est un travail de partenariat qui est important, car il y a des retombées concrètes sur le terrain. Pour les syndicats, cela permet d'approfondir des problèmes grâce à la recherche et, pour les chercheurs, d'avoir accès à ces milieux. Par exemple, pour étudier la situation des femmes dans des milieux non traditionnels, il est difficile d'entrer dans une entreprise avec cette question. Il faut développer ensemble des modèles, des outils, afin de répondre aux vraies préoccupations, se donner des moyens pour bien accompagner les milieux de travail. Un exemple de changement, chez les préposés aux chambres dans les hôtels, après avoir identifié la charge et l'organisation du travail et étudié les équipements. On a proposé d'améliorer les chariots qui étaient trop lourds, de réduire les routes soit le nombre de chambres à faire.

On a aussi travaillé autant dans des secteurs mixtes, que dans des milieux majoritairement masculins et féminins, car on veut comprendre comment se construisent les stratégies de travail des femmes.

Si on compare les exigences de travail d'une femme couturière et celles d'un homme qui travaille dans un secteur plus traditionnellement masculin, on constate que ce sont des préjugés de considérer que le travail dans un milieu féminin est relativement plus léger. Par exemple, on a mesuré le nombre de cycles de travail et constaté que la répétition 1500 fois/jour pour déplacer le tissu d'un jean, une couturière soulève 400 kilos/jour. Quand on dit que le travail des femmes est un travail léger, dans plusieurs cas, c'est plutôt un travail lourd, mais non reconnu comme tel. Donc, les préjugés que l'on a sur la capacité des femmes d'assumer des métiers traditionnellement masculins sont entretenus par une mauvaise compréhension des exigences réelle du travail des femmes dans les milieux féminins.

Dans la répartition du travail entre les hommes et les femmes dans les équipes mixtes ou quasi mixtes, on fait souvent une répartition du travail dans les équipes pour attribuer aux femmes des tâches plus légères. Exemple, chez les jardiniers et jardinières municipaux, les femmes taillaient les plants, elles travaillaient accroupies, fléchies alors que les hommes étaient sur les véhicules à tailler la pelouse et faisaient la taille des arbres. En raison des postures de travail, les exigences des tâches étaient différentes. Dans ces différents contextes, dans nos recherches, il faut tenir compte des exigences physiques, mentales, émotionnelles du travail des femmes.

Notre équipe est actuellement en période de bilan de ce qu'on l'on a fait depuis 1993 et de ce que nous voulons faire dans les cinq prochaines années. Parmi les priorités que l'on s'est données, nous voulons continuer nos recherches sur la conciliation travail-famille, sur le travail atypique des femmes, sur la violence en milieu de travail, mais aussi travailler avec les filles en non-traditionnel. Notre constat est que l'on se retrouve là dans des situations qui sont assez semblables à celles que l'on retrouvait dans les années 90 avec du harcèlement psychologique et sexuel, de la discrimination, des postes de travail mal adaptés. C'est pourquoi nous souhaitons participer à cette initiative de regrouper des femmes, des intervenantes sur les questions de mixité en emploi.

Comme autre exemple, il y a trois ou quatre années, à la demande de la FTQ, nous avons fait une recherche dans une entreprise de télécommunication sur l'accès des filles dans ce milieu non traditionnel. On voulait comprendre pourquoi les filles qui entraient dans l'entreprise ne restaient pas et comment influencer le maintien dans ces emplois. Dans cette entreprise, il y avait 20 filles qui étaient entrées grâce à des programmes d'accès à l'égalité. Chacune confirme qu'il y a de petits problèmes, mais elles concluent qu'elles ont trouvé une stratégie, une manière de faire, pour contrer les inconvénients et vivre dans ce travail. Au fil de la recherche, nous avons constaté que la plupart avaient subi de la discrimination, avaient vécu des expériences de harcèlement psychologique et sexuel, même un viol sur un chantier. Donc, il faut y mettre du temps pour faire émerger ces informations, car il y a beaucoup de dénis.

En conclusion, dans plusieurs milieux de travail, il y a toutes sortes de mesures, qui se mettent en place pour essayer de travailler ensemble pour accompagner et suivre des filles en parcours d'emploi traditionnellement masculin. C'est bien d'attirer les filles vers ces métiers, il faut poursuivre et s'assurer que les conditions de travail offertes permettent le maintien en emploi, en santé.

Diane Montour, directrice de Femmes et production industrielle (FPI) (*devenu Femmes en parcours innovateur*)

Diapositives de présentation disponibles sur le site internet du CIAFT :
http://www.ciaft.qc.ca/docs/Actes2011_ppt11FPI_Montour.pdf

Merci de m'offrir l'opportunité de partager avec vous ma vision de la mixité en emploi. Depuis deux années, je suis directrice de FPI. «Je suis une non trad devenue trad, je suis donc une transfuge». Je suis née sur une ferme, la plus vieille de six enfants, dans un petit village. À douze ans, je voulais

devenir agricultrice, je voulais la ferme familiale. Il y a plus de quarante ans, imaginez ! J'ai reçu une fin de non-recevoir de son père, j'avais deux frères, j'allais aller à l'école, c'était tout décidé pour lui. Alors, je suis allée à l'Université en relation industrielle. L'agriculture, pour moi, ce n'est pas une carrière, c'est une passion. J'aime aller aux champs, travailler la terre.

Dans mes emplois, je me suis retrouvée dans des milieux agricoles et à l'Union des Producteurs agricoles (UPA). Nous étions peu de femmes dans ces postes, mais je ne me voyais pas ailleurs. J'ai épousé un producteur, nous avons monté une entreprise agricole. J'ai réalisé mon rêve. Je me suis aussi impliquée à l'UPA, si j'avais voulu une carrière, je n'aurais certainement pas choisi le syndicat des agricultrices. J'ai connu la discrimination, mais pas de façon dramatique. Je vivais ma passion, il y avait d'autres femmes pour la partager. Il fallait user de stratégies. Comme la majorité des agricultrices partagent leurs activités agricoles avec leurs conjoints, cela pose des défis particuliers à cause de cette relation qui est à la fois affective et d'affaires. « On l'aime notre conjoint, malgré les divergences, on ne peut pas le haïr à temps plein ».

Après avoir connu la maladie, le divorce, je me suis retrouvée à l'emploi de la Commission de protection du territoire agricole, la plus jeune femme de l'équipe. Ça été difficile, j'en ai entendu de toutes sortes, mais tu fais ton job, tu défends tes valeurs. La vie roule, ça continue ! Tu te crées des amitiés avec les autres filles.

Après avoir passé plusieurs années à militer pour la cause des femmes dans un milieu d'hommes, un milieu agricole, toute ma façon d'agir est teintée de ce milieu d'où je viens. Alors, lorsque je suis arrivée à FPI, le vrai choc, c'est là que je l'ai eu. Travailler dans un milieu de femmes, avec des femmes, qui militent en non-traditionnel, j'en suis encore en découverte.

Femmes et production industrielle a pour mission de promouvoir la diversification professionnelle et d'outiller les organismes, concernés par l'emploi et la formation, afin de contribuer à l'amélioration des conditions économiques des femmes. Notre vision est que FPI devienne, en 2020, un leader provincial et une référence reconnue pour son approche novatrice en matière de diversification professionnelle des femmes. Nous ne travaillons donc pas directement avec la clientèle, mais avec des organismes, des partenaires en formation ou sur le marché du travail, afin de favoriser, de promouvoir et d'augmenter le nombre de femmes dans les métiers non traditionnels.

Notre approche étant globale et transversale, nous voulons, comme première étape, intervenir dans l'exploration et le choix scolaire. Il y a plusieurs outils, la trousse de FPI contient, entre autres, la mini trousse d'Ella Laflamme, outil qui vise à promouvoir la diversification professionnelle des filles et des

garçons. L'autre étape de notre approche porte sur l'information et la diplomation. Nous avons suivi des filles en formation dans des métiers non traditionnels et nous allons lancer bientôt des outils sur les facteurs de succès pour assurer la diplomation. Un autre de nos champs d'intervention concerne le marché du travail qui sera pour les prochaines années notre cible première. En 2002 et 2008, nous avons organisé le concours Bravo les entreprises! visant à rendre hommage aux entreprises manufacturières de la Mauricie et du Centre-du-Québec qui favorisent l'intégration et le maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine dans les métiers traditionnellement masculins.

Au cours de ces deux dernières années, j'ai pu jeter un regard différent sur ce que j'avais fait toute ma vie, dans toutes mes activités professionnelles. Je n'avais jamais, ni qualifié, ni même défini, mes emplois comme métiers non traditionnels. Pour moi, je ne le voyais pas ainsi, ça ne collait pas. J'ai été marquée par quatre faits marquants :

Pourquoi ça ne bouge pas ?

Avec le CIAFT, FPI a fait un répertoire des activités sur la place des femmes dans un environnement majoritairement masculin, présenté en janvier 2011. 123 outils, projets, activités ont été répertoriés partout au Québec. Ce fut une surprise de constater la quantité d'investissement de la part de tous les organismes, de toutes les personnes impliquées. Beaucoup d'argent aussi! Un travail inimaginable! Et pourtant, à certains égards, on dirait qu'on recule! Quand je fais le lien entre tout ce qui s'est fait, la qualité de ces interventions et la situation actuelle, je me demande comment il se fait qu'on ait l'impression que ça ne bouge pas.

Faire un métier qu'on aime :

Lors de la rencontre de FPI avec le comité sectoriel de la métallurgie, à la présentation des travailleurs, travailleuses d'Alcoa sur ce qui se vivait dans l'usine, suite à l'intervention d'une travailleuse et avec la réaction de la salle, il est apparu que l'important, pour les filles, n'est pas de faire un métier non traditionnel, mais un métier qu'elles aiment.

Une loi qui change quelque chose :

En 2003, en Norvège, une loi a été émise pour augmenter la présence des femmes dans les conseils d'administration. Les résultats sont passés de 7% en 2003 à 44 % en 2008. Il faut donc conclure qu'avec une loi, des mesures coercitives, il y a des résultats.

Les résultats et les changements :

Des conseillères en employabilité sont particulièrement fières, avec raison, lorsqu'elles réussissent à placer une femme dans le non-traditionnel. Toutes les actions individuelles et les programmes spécifiques donnent des résultats gratifiants, mais ne se traduisent pas en des résultats globaux et des changements significatifs au niveau social.

Alors, pourquoi y a-t-il encore tant de difficultés avec la mixité en emploi? Nous sommes à une croisée de chemin, nous avons besoin d'une approche plus inclusive et élargie, un cadre qui favorise davantage la mobilisation, un discours commun et des actions concertées.

À quoi pourrait ressembler une Politique de mixité en emploi ?

Les objectifs devraient être : favoriser l'amélioration des conditions économiques des femmes et de leur famille ; valoriser les rapports égalitaires entre les femmes et les hommes dans les milieux de travail ; s'assurer que les milieux de travail soient exempts de discriminations et de préjugés portant atteinte à l'intégrité de la personne. En préambule, la Politique viserait à amorcer une mouvance en regard des rigidités d'une société qui n'a pas pris suffisamment en compte les conséquences sociétales, économiques, organisationnelles dans les milieux de travail d'où résulte une ségrégation professionnelle et sexuelle persistante.

Les principaux enjeux sont de justice sociale, économique et sociétale.

Justice sociale :

- La cristallisation des discriminations, des mythes, des stéréotypes et des préjugés en regard des environnements de travail composés majoritairement d'hommes ou de femmes.
- S'assurer que l'accès, l'accueil, l'intégration, le maintien, la progression et l'évolution en emploi témoignent de l'égalité des chances.

Justice économique :

- La précarité des emplois à temps partiel, la pénibilité des horaires atypiques, les faibles conditions de travail pour les emplois à contrat, le délai pour l'obtention de la permanence, la mobilité et la disponibilité de la main-d'œuvre.

- La méconnaissance que la mixité en emploi est un levier de performance, un moteur de croissance dans les entreprises, les organisations et les institutions (climat de travail, accidents de travail, attraction et rétention de la main-d'œuvre).

Justice sociale :

- La prise en compte des réalités des familles, de la nouvelle génération et des obligations des personnes identifiées proches aidantes.
- La nouvelle configuration des rôles sociaux dans l'articulation des temps de vie touchant notamment la sphère privée (la maternité, la paternité, le partage des tâches et responsabilités familiales).

La Politique repose sur un amalgame de la pluralité des talents afin que les milieux de travail bénéficient des forces vives des femmes et des hommes tant les environnements de travail majoritairement masculins que ceux majoritairement féminins.

J'ai choisi la pluralité des talents pour éviter la répétition de la spécificité des talents des femmes et des hommes et de parler de complémentarité, car cela repose sur une forme d'attribution de talents différents, mais qui se complètent entre les femmes et les hommes. Je trouve que la pluralité nous permet d'ouvrir plus large.

Les **objectifs** seraient : de favoriser l'amélioration des conditions économiques des femmes et des hommes en éliminant des inégalités ; de tendre vers l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans certains milieux de travail ; de stimuler la croissance de la richesse québécoise par le développement de l'emploi et des compétences en priorisant le renforcement du niveau de formation des femmes et des hommes ; de relever les défis de l'emploi et des changements du marché du travail en regard des besoins de main-d'œuvre anticipés.

Les **préalables**, à regarder attentivement avant que le bébé vienne au monde, seraient : de faire un diagnostic par secteurs d'activité afin de connaître l'occupation des emplois selon les sexes dans les entreprises, les organisations et les institutions ainsi que leurs réalités ; de déterminer les objectifs afin d'atteindre un meilleur équilibre de l'occupation des emplois selon les sexes ; développer une stratégie afin d'atteindre ces objectifs ; d'établir les mesures qui assureront l'atteinte des objectifs fixés préalablement par les secteurs d'activités.

J'ai choisi trois grands éléments qui pourraient donner du corps à une telle politique : la **formation**, l'organisation du travail et la conciliation famille-travail. Concernant la formation, il est pertinent de : favoriser l'adéquation

entre la formation et l'emploi (formation de base et formation continue) et assurer l'établissement des conditions adéquates à la réussite ; valoriser la formation professionnelle et technique et veiller à ce que les mesures et les programmes soient accessibles, adaptés, adéquats et soutiennent les possibilités de formation et d'avancement des employées et employés (notamment pour les emplois atypiques et à temps partiels, à contrat). En ce qui concerne l'**organisation du travail**, il faut : évaluer les environnements de travail qui favorisent l'intégration sécuritaire et respectueuse des femmes et des hommes ; déterminer les priorités d'action et les champs d'intervention afin d'améliorer l'organisation du travail et préciser les mesures préventives au niveau de la santé et la sécurité au travail afin de favoriser la mixité des équipes de travail. Au sujet de la **conciliation famille-travail**, il faut : développer une culture organisationnelle ouverte aux familles et aménager l'organisation du travail en harmonie avec les responsabilités et obligations familiales ; favoriser l'établissement d'une politique de gestion interne dans les entreprises, les organisations et les institutions imprégnée de la conciliation travail-famille ; encourager l'implantation de la norme de conciliation travail-famille dans les entreprises, les organisations et les institutions (9700-820/2010 BNQ) et peut-être ISO-MIXITÉ.

L'atteinte des objectifs suppose quelques **conditions de succès** : reconnaître tous les efforts déployés, le travail accompli et l'investissement personnel des femmes et des hommes qui croient et qui œuvrent pour éliminer la ségrégation professionnelle et sexuelle dans les milieux de travail ; reconnaître ce qui ne marche pas ou n'a pas donné les résultats escomptés pour atteindre l'égalité professionnelle ; travailler davantage en concertation en priorisant la collaboration entre différents partenaires dont les alliances ne sont pas toujours naturelles afin de créer une nouvelle synergie au Québec. Il faut reconnaître tout ce qui a été fait, la valeur, la qualité, l'expertise, le professionnalisme. Il faut aussi développer des mesures collectives et concertées notamment par l'établissement de champs d'intervention à prioriser ; l'identification de cibles à atteindre ; la détermination d'actions concrètes ; la participation des employeurs, des syndicats et des partenaires, des ressources et des groupes du milieu ; l'identification d'organismes porteurs : CSMO, CSST ; l'implication de l'État.

Les **écueils** et les **obstacles** que j'y vois : à court terme, une augmentation du nombre de femmes dans les environnements de travail majoritairement masculins ; une parité entre les femmes et les hommes dans tous les milieux de travail ; la peur de perdre des acquis et le peu du changement ; la recherche de la perfection, tant dans le processus, la concertation et l'élaboration d'une politique parfaite. Ce n'est pas pour demain qu'il y aura de la parité hommes/femmes et c'est faux de croire qu'il y aura parité dans tous les milieux de travail. Cela ne veut pas dire que l'on ne fait rien en attendant.

La **prochaine étape** est la mise sur pied d'un comité de travail ayant comme mandat : de favoriser la mobilisation et l'engagement de tous dans la volonté de vouloir améliorer le milieu du travail, en passant par la mixité ; de faire connaître les avantages de la mixité par une sensibilisation et une promotion ; d'élaborer une Politique de la mixité en emploi.

Une Politique de la mixité en emploi, POURQUOI PAS ?

Résumé de l'échange qui a suivi

Sur la situation de la mixité en général :

- Devant les constats énoncés ici, les préjugés que l'on entend encore, notre santé commence à s'user tellement il y a à faire. Et maintenant, on parle de retarder l'âge de la retraite. Pensez à une travailleuse qui fait un métier manuel, qui se roule par terre, qui a eu plusieurs blessures en carrière, elle ne peut continuer jusqu'à 95 ans !
- J'entends de la répétition, on dirait que les causes ont peu évolué au Québec. Les modèles qui sont présentés dans les médias sont hyper sexualisés. Dans les mesures qui sont proposées, on parle de poursuivre ce qui existe dont les PAÉ qui sont des mesures volontaires sauf pour les organisations publiques. Il nous faut des mesures obligatoires qui donnent davantage de résultats, de la sensibilisation.
- Il y a tellement de choses qu'on pourrait faire, il y a une quantité de projets qui méritent d'être répétés, il faut du financement aussi pour les groupes qui agissent dans ce sens. On ne connaît pas assez ce qui se fait.
- Notre objectif d'assurer aux femmes une autonomie économique doit aller de pair avec la liberté d'accès pour les femmes à un travail qu'elle choisit et dont elle rêve sans avoir à vivre de discrimination et du harcèlement.
- Il y a 20 ans, je suis entrée à Hydro-Québec grâce à un programme de discrimination positive. Le problème, c'est qu'aujourd'hui, il y a des embauches massives, mais il n'y a pas de filles dans les nouvelles embauches. Pour contrer cela, il nous faut des programmes.



Résumé de l'échange qui a suivi (suite)

Sur la question des stéréotypes :

- Il est essentiel, incontournable d'intervenir sur les stéréotypes dans les rapports sociaux de sexe. Attention à un recours trop rapide à une approche systémique, symétrique. J'ai peur que le rattrapage ne se fasse pas, car l'enjeu de la diversification en emploi concerne d'abord la main-d'œuvre féminine.
- Oui, les stéréotypes naissent dans la famille, mais il faut former les formateurs de la maternelle à l'Université. Les jeunes arrivent avec des préjugés, il faut que l'école joue son rôle.
- Il ne faut pas oublier, l'autre côté de l'équation (les garçons) afin de faire changer les données, les résultats. Il y a deux leviers dans la famille, il faut travailler des deux côtés.
- La question des stéréotypes est fondamentale, mais dans le discours actuel, j'ai des craintes par rapport au glissement vers l'aide et le soutien aux hommes vers les métiers majoritairement féminins. Avec le peu de moyens qu'on a, mieux vaut les affecter dans les milieux où il y a de la discrimination à l'emploi. Lorsque les garçons arrivent dans des milieux de travail féminin, on leur ouvre les bras, ils ne subissent pas de discrimination systémique. C'est important qu'il y ait des garçons dans ces milieux, pour qu'il y ait diversité, mixité.



Sur la question de la formation :

- J'ai fait plusieurs usines, c'est toujours à recommencer. Il ne faut pas que cela repose sur la fille, il faut former les garçons, ils ne savent pas ce qu'est une joke plate, ce qu'est du harcèlement ce qui n'en est pas. L'éducation ce n'est pas juste dans la famille, il faut aussi que l'école, que les entreprises s'en occupent.
- Afin d'intéresser les filles à se diriger vers le non-traditionnel, il faut une formation adaptée à leurs besoins. Chez nous, ce programme n'existera plus, car la commission scolaire l'offrira, mais sans le spécifique pour les femmes. C'était une pratique gagnante. Lorsque l'on intègre les formations dans les écoles, il faut continuer les interventions pour l'accompagnement et le maintien en emploi.
- À titre d'exemple, à Hydro-Québec, il y a une formation sur le harcèlement psychologique, sexuel, hiérarchique. Ça fonctionne. Lorsque l'on fait les suivis, on confirme que cela a changé le climat.



ADOPTION DES RECOMMANDATIONS



*Jennifer Beeman, coordonnatrice Équité en emploi
et métiers majoritairement masculins au CIAFT*

Nous sommes à la fin de notre programme. Nous avons passé une journée et demie absolument enrichissante. Merci infiniment à nos conférencières, à vous toutes participantes. Cela nous a permis d'élargir notre vision de la problématique.

Je vous présente les recommandations du CIAFT. L'objectif de cette grande consultation que nous avons faite et la stratégie que nous développons est de définir les problèmes, les changements que l'on veut apporter et les recommandations pour y arriver. Nous voulons permettre aux femmes d'avoir accès à tout l'éventail des emplois. C'est une question d'égalité, d'équité et de possibilité pour les femmes de se réaliser dans le métier que l'on choisit.

Il y a beaucoup à faire. Nous voulons nous donner un plan d'action. Qu'est-ce qu'y est urgent ? Qu'est-ce qui presse ? Que fera-t-on dans un deuxième temps ?

Est-ce qu'il y a des problèmes que l'on a oubliés ? Un des éléments qui est apparu clairement hier, c'est l'importance d'intégrer une approche intersectionnelle, dès le départ, dans notre façon d'aborder cette problématique. Est-ce que les changements que l'on vise sont bien ciblés ? Nos recommandations sont-elles adéquates ? Quelles sont celles qui sont prioritaires ?

LES RECOMMANDATIONS DU CIAFT

- 1 Une approche de diversification en orientation scolaire et professionnelle**
 - Que le processus d'orientation en milieu scolaire ou en employabilité fournisse dès le départ de l'information sur l'éventail des programmes de formation et sur les possibilités d'emploi sur le marché du travail, adaptée en fonction des spécificités régionales, selon le cas.
 - Que des programmes d'exploration des métiers et des professions soient élaborés et intégrés à toute démarche en orientation.

- 2 Des organismes spécialisés ou des services en développement de la main-d'œuvre féminine dans toutes les régions**
 - Que chaque région du Québec soit dotée d'un organisme ou d'un service spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine.
 - Que ces organismes bénéficient d'un financement récurrent leur permettant de remplir leur mission d'amélioration, dans leur région, la situation économique et sociale des femmes défavorisées sur le plan de l'emploi.
 - Que les activités structurantes en diversification professionnelle menées par des organismes ou des services spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine bénéficient également d'un financement récurrent.
 - Que dans le cas des régions éloignées ou très vastes, on alloue un budget additionnel pour le déplacement du personnel de ces organismes sur l'ensemble du territoire.

- 3 La concertation pour favoriser la mixité en emploi**
 - Qu'Emploi-Québec soutienne la création de lieux de concertation sur la mixité en emploi dans chaque région du Québec.

- 4 Promouvoir les avantages de la mixité en emploi**
 - Que chaque lieu de concertation régionale en mixité en emploi élabore une stratégie simple de sensibilisation auprès des employeurs sur les avantages de la mixité en emploi. Cette stratégie doit inclure des renseignements sur les organismes en mesure de les accompagner dans une démarche d'intégration de travailleuses dans des équipes masculines.



5 Pour contrer des pratiques discriminatoires courantes

- Que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse élabore des stratégies proactives visant à assurer le respect des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs dans les milieux de travail relativement à la formation, à l'embauche et à la promotion en emploi.
- Que la Commission des normes du travail élabore des stratégies proactives visant à responsabiliser les employeurs à l'égard des droits des travailleuses et des travailleurs en matière de conciliation travail-famille et de leur droit à travailler dans un milieu exempt de harcèlement.

6 Changer les cultures masculines, parfois machistes

- Que la Commission des normes du travail mette sur pied une unité d'intervention en cas de harcèlement grave ou de la présence d'un milieu hostile dans une entreprise.

7 Les programmes d'accès à l'égalité (PAÉ)

- Que la Commission des droits de la personne mette sur pied un comité de travail qui évaluera l'efficacité des dispositions de la Charte des droits et libertés de la personne portant sur les programmes d'accès à l'égalité et qui formulera des recommandations sur l'actualisation des lois et des directives relatives à l'accès et à l'égalité dans le but d'améliorer leur efficacité de manière importante.
- Que le gouvernement assure à la Commission des droits de la personne des ressources financières suffisantes pour pouvoir appliquer systématiquement les dispositions des programmes d'accès à l'égalité.
- Que le gouvernement ou la Commission des droits de la personne publie régulièrement des rapports sur les résultats d'application de l'obligation contractuelle et des autres programmes d'accès à l'égalité mis en œuvre à la suite de l'intervention de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

8 La santé et la sécurité des travailleuses dans les milieux majoritairement masculins

- Que la Commission de la santé et de la sécurité au travail soit en mesure d'accompagner des employeurs qui embauchent pour la première fois des travailleuses et de les soutenir dans la mise en œuvre de pratiques sécuritaires pour les travailleuses et les travailleurs.

Résumé de l'échange qui a suivi

Avons-nous oublié un ou des enjeux importants ?

**Proposons-nous la ou les recommandations appropriées pour l'enjeu identifié ?
Y a-t-il des priorités prioritaires ?**

Comment pouvons-nous susciter l'intérêt des entreprises et d'autres alliés essentiels ?

- Dans les recommandations, il manque de mordant. On propose de mettre sur pied des comités, de faire des recherches, des mesures proactives. Il faudrait des propositions plus coercitives.
- Il y a intérêt à habiller toutes ces recommandations, de toute la réflexion qui y a mené. Il faut bien présenter notre approche, notre intervention systémique.
- On parle d'approche régionale concertée avec différents acteurs, mais il faudrait aussi une approche sectorielle pour soulever les problèmes particuliers. Par exemple, dans la construction, tenant compte des liens d'emploi absents, des lieux d'emploi sur des territoires qui bougent, d'une approche de gestion de personnel différente, pour intégrer les femmes, les outils ne sont pas au rendez-vous et les mesures proposées ne sont pas adaptées à cette réalité. Les programmes élaborés en entreprises sur le harcèlement n'ont pu être appliqués dans la construction à cause de la fragmentation du milieu, de la petitesse des entreprises. Il y a beaucoup à faire, car la représentation féminine est très basse, il y a des problèmes importants de discrimination, de harcèlement.
- Il faudrait réclamer une campagne grand public, pour rejoindre les parents, les enseignants, portant sur les impacts qu'ont les stéréotypes sexuels sur les choix de carrière.
- Du côté de la formation, il reste encore beaucoup à faire. Il faut reconnaître ce que le gouvernement a fait et souligner quelques acquis au Québec du côté de la diversification professionnelle. En 2000, le taux d'emploi des femmes était de 66,8% et en 2009, il a atteint 73,8% davantage qu'en Ontario.
- Sur la question de l'homophobie, il y a eu, à la Commission des droits de la personne, une concertation avec plusieurs partenaires. Dans les recommandations, il y a peu de pistes de solutions qui sont applicables sur le terrain, sur le comment agir, sur le comment sensibiliser. Le gouvernement, il faut lui donner davantage d'informations, d'indications. Il faut développer des recommandations pour tous les ministères, car c'est tout un système qu'il faut





mettre en branle pour en arriver à une politique de mixité en emploi et à un plan d'action. Il faut impliquer davantage de personnes, de groupes ; développer une force de frappe.

Recommandation 3 sur la concertation :

- Dans les comités de concertation proposés, il ne faut pas oublier de nommer les groupes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, sinon les organismes institutionnels vont répondre qu'ils se concertent déjà, mais les groupes femmes n'y sont pas invités.

Recommandation 5 sur les pratiques discriminatoires courantes :

- Par exemple, concernant la conciliation travail-famille, il faudrait envisager une loi-cadre pour forcer tous les milieux de travail à mettre en place une démarche dans ce sens. On constate, que, malgré la bonne volonté exprimée des entreprises, il y a peu de mesures mises en place pour faire changer les choses.
- Lorsque l'on parle de pratiques discriminatoires, de harcèlement, il faut interpeller l'ensemble des partenaires au niveau gouvernemental, pas seulement la Commission des normes, soit le ministère du Travail, le ministère de l'Emploi, le ministère de la Famille, si on veut des mesures concrètes en milieu du travail.



Recommandation 6 sur changer la culture masculine :

- Une unité d'intervention dans un milieu hostile ne suffit pas. Il y a des milieux où on désire et accueille des femmes, mais par la suite, la situation peut être inacceptable à cause seulement d'une personne. Il faut porter attention à toutes les situations possibles.

Recommandation 7 sur les programmes d'accès à l'égalité :

- Il faut revenir aux PAÉ, il faut réclamer davantage, mais avant il faut d'abord améliorer la loi et l'obligation contractuelle avant de l'appliquer partout. Il y a une réflexion à faire rapidement, déjà il y a des suggestions qui émergent.
- Il faut dépasser l'évaluation de l'efficacité des mesures, on le sait, ça ne fonctionne pas. Il faut des obligations de mettre en place des programmes d'accès à l'égalité. Avec les travailleurs autochtones, en tant que main-d'œuvre nouvelle à intégrer, il y a eu des programmes avec des obligations, il y a eu des résultats probants.

- Concernant l'obligation contractuelle, il faut un coup de barre. Les entreprises vont chercher des subventions, puis elles font ce qu'elles veulent. Il faut un changement, un suivi, des rapports de résultats de la part de la Commission des droits de la personne, pour que les entreprises soient obligées de faire des programmes avec des résultats et que l'on puisse les constater.

Recommandation 8 sur la santé et la sécurité des travailleuses :

- Il faut aussi prioriser l'intervention de l'Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST) pour qu'il fasse des recherches, afin de documenter les conditions de travail des femmes et de faire les faire comprendre aux inspecteurs, aux intervenants et intervenantes du travail.
- Cette recommandation concerne l'employeur qui engage pour la première fois une travailleuse, mais il y a sûrement des situations problématiques, dans un milieu traditionnellement masculin, même s'il y a déjà des femmes, s'il n'y a pas eu de changements majeurs dans l'organisation du travail.
- En outre, lorsque l'on parle de santé et de sécurité au travail, on se réfère uniquement à santé physique et sécurité, mais pour les femmes, leurs difficultés sont au cœur de leur santé psychologique, émotionnelle. Il y a du travail à faire avec la Commission pour faire remonter les problèmes de santé mentale, de violence qui concerne beaucoup les femmes.



Nouvelle recommandation 9 pour tenir compte des besoins des femmes vivant de multiples formes de discrimination :

- Les femmes immigrantes vivent des situations particulières, besoin imminent de revenus, de services de garde. Les organismes orientent rapidement les femmes car ils ont des objectifs d'emplois. Il faudrait du financement pour des formations et du soutien financier pour les femmes qui ont à faire reconnaître leurs compétences, leurs qualifications d'origine.
- 50% des emplois proposés par le Ministère de l'immigration aux personnes immigrantes sont considérés comme étant du non-traditionnel, mais dans les programmes d'informations rien n'en est fait mention, rien n'est fait pour encourager les femmes.
- Quand on parle ici de mixité en emploi, on parle de mixité homme/femme, mais il y a aussi diversité. Je proposerais de parler de mixité et de diversité. Dans une si riche recherche, il est regrettable que l'on oublie, et cela arrive trop souvent, les femmes doublement discriminées, marginalisées. Il faudrait cesser de considérer les femmes comme une entité homogène. Il y a du travail



à faire, pour inclure la diversité, la double discrimination dans nos recherches. Pour des problèmes spécifiques, il faut des solutions spécifiques.

Il faut donc ajouter une recommandation au rapport afin de tenir compte des besoins des femmes qui vivent de multiples formes de discrimination, cette recommandation se lit comme suit :

9

L'élaboration de mesures favorisant l'accès aux emplois majoritairement masculins et répondant aux besoins spécifiques des femmes immigrantes ou d'origines diverses qui font face à de multiples formes de discrimination.

En conclusion, mesdames, nous avons besoin d'une coalition pour des programmes d'accès à l'égalité efficaces. Ce que nous avons devant nous aujourd'hui, c'est une bataille politique, c'est une question d'obtenir une Loi sur les programmes d'accès à l'égalité qui fonctionne, qui a un échéancier, qui est dotée de mesures de reddition de compte et qui contient des sanctions.

Avec une coalition forte, nous avons obtenu la Loi sur l'équité salariale. C'est là une façon de faire arriver ce que nous voulons. La problématique est trop dense et complexe pour que nous agissions seules dans nos coins. Nous avons eu des centaines de bons projets et on ne va nulle part. Il nous faut une coalition.

Les 9 recommandations adoptées au cours de ce colloque sont les suivantes :

- 1) L'adoption d'approches en employabilité favorisant la diversification professionnelle ;
- 2) La création ou le soutien d'organismes et de services spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans chaque région du Québec ;
- 3) La concertation pour favoriser la mixité en emploi ;
- 4) La promotion des avantages de la mixité auprès des employeurs ;
- 5) L'intervention efficace pour contrer toutes les formes de pratiques discriminatoires ;
- 6) La création d'une unité gouvernementale d'intervention rapide en cas de harcèlement grave ou la présence d'un milieu hostile ;
- 7) Une réforme des programmes d'accès à l'égalité et leur application efficace ;
- 8) La promotion de pratiques sécuritaires à l'égard de la santé et la sécurité des travailleuses dans des milieux majoritairement masculins ;
- 9) L'élaboration de mesures favorisant l'accès aux emplois majoritairement masculins et répondant aux besoins spécifiques des femmes immigrantes ou d'origines diverses qui font face à de multiples formes de discrimination.



MOT DE CLÔTURE ET REMERCIEMENTS



Nathalie Goulet, directrice du CIAFT

J'espère que ce rendez-vous que nous venons de vivre aura été à la hauteur de vos attentes. J'espère aussi que les recommandations que nous avons identifiées nous permettront d'améliorer durablement la situation de la non-mixité du marché du travail.

Nous savons que la ministre St-Pierre, ministre de la Culture, des Communications et de la Condition féminine, a récemment indiqué que la diversification professionnelle et l'intégration des femmes aux métiers majoritairement masculins seront l'un des enjeux principaux du deuxième plan d'action de la Politique gouvernementale entre les femmes et les hommes *Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait.* Nous attendons avec impatience ce plan d'action d'ici l'été.

Tout cela est porteur d'encouragement. Je crois aussi que ce qui est ressorti de nos échanges tout au long de ces deux journées sera bénéfique à la compréhension commune que nous partageons de la situation. Dans un premier temps, il fallait mettre en lumière la non-mixité du marché du travail. Dans un deuxième temps, j'espère que ce colloque aura agi comme un catalyseur de mobilisation. Les défis sont grands, mais si chaque acteur prend sa part de responsabilité, et si on a un axe clair et des objectifs précis, on pourra se revoir dans quelque temps et être fières des progrès accomplis.

C'est l'heure des remerciements maintenant. Permettez-moi d'abord de remercier du fond du cœur mes deux collègues, Jennifer Beeman et Kim Paradis, pour l'excellence de leur travail et la passion qu'elles y mettent chaque jour.

Merci Jennifer, responsable de la Stratégie, d'être revenue au CIAFT pour nous faire bénéficier de ta large expertise, de la profondeur de ton analyse et de ton amitié! Tu as su prendre le projet à mi-parcours et le mener à terme jusqu'à cette étape et je sais qu'on va avoir la chance de le poursuivre ensemble. Merci Kim, la grande organisatrice

de cet événement, merci d'avoir porté deux bébés en même temps, le tien et le nôtre. Merci pour la très grande qualité de ton travail, ton ouverture et ta belle énergie enthousiasmante !

Un grand merci à l'animatrice hors pair de notre colloque, Nicole Lacelle et à notre non moins hors pair secrétaire « générale » qui a pris beaucoup de notes durant deux jours, Francine Mailloux. Merci aux nombreuses personnes-ressources pour leurs présentations lors des deux panels d'hier et de ce matin et pour les cinq ateliers. Vos expériences et vos analyses ont fait avancer notre réflexion commune. Merci à nos animatrices et secrétaires d'ateliers qui ont fait un travail formidable.

Je remercie également les membres du conseil d'administration du CIAFT qui nous ont accompagnées et épaulées durant toute la démarche :

Ruth Rose, notre présidente, qui a produit une somme impressionnante de statistiques et d'analyse que nous rendrons disponibles bientôt également. Merci aussi pour votre disponibilité et votre expertise à la vice-présidente du CIAFT Danielle Hébert ainsi qu'à deux autres administratrices du CA, Édith Godbout et Maryse Bernier. Un grand merci aussi à notre collègue Hélène Cornellier, coordonnatrice du Comité consultatif Femmes en développement de la main-d'œuvre, pour nous avoir épaulées à l'accueil durant tout l'événement.

Il faut aussi revenir au tout début de ce projet. Merci aux travailleuses du début qui ont été les initiatrices de la Stratégie :

- Marie-Josée Legault, professeure à la Téléu-UQÀM qui a produit un texte remarquable de réflexion qui sera inclus dans les actes que nous produirons à la suite du colloque.
- Merci à Marie-Claude Desjardins, pour avoir si bien conçu et organisé le démarrage de la Stratégie et la tournée dans toutes les régions.
- Merci à Sophie Clerc, pour l'imposante revue de littérature qu'elle a réalisée et le co-travail accompli lors de la tournée.
- Merci aux membres du comité de pilotage de la Stratégie : Thérèse Belley, Dominique Chevalier et Diane Guay.

De plus, un grand merci aux quinze groupes qui ont joué le rôle de « groupes mobilisateurs » dans leur région respective et qui ont organisé des forums de discussion avec des partenaires du marché du travail, des étudiantes et des travailleuses. Il s'agit des équipes d'ONT à Longueuil, de Partance à Drummondville,

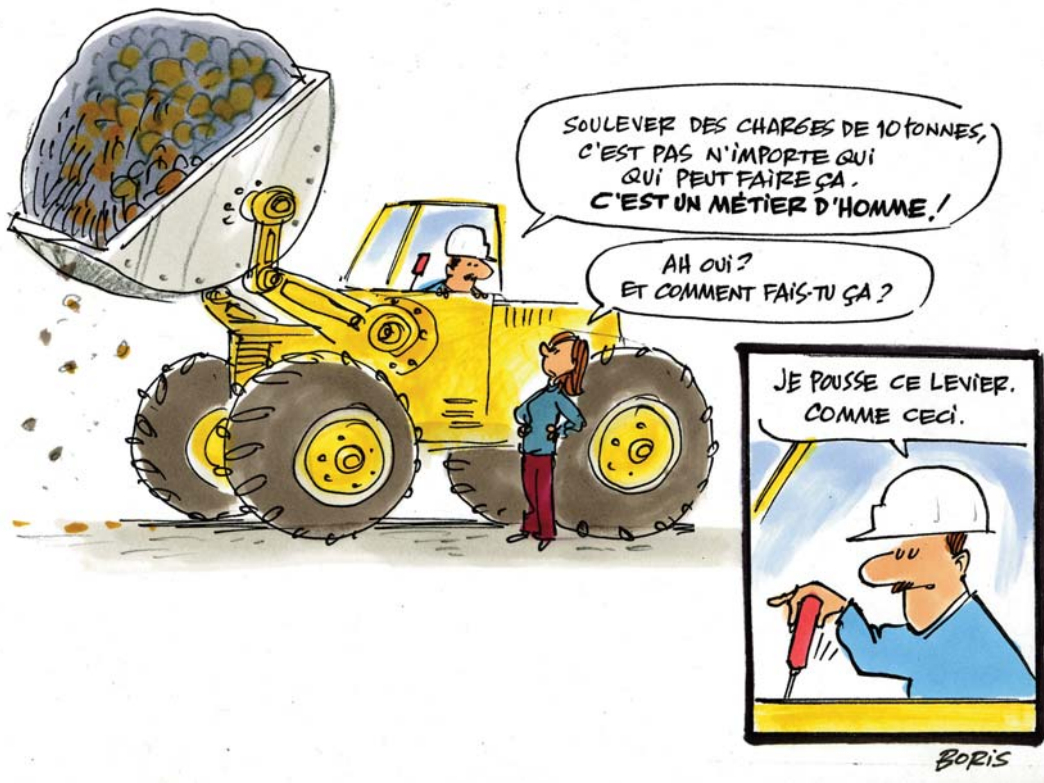
d'Accès Travail Femmes au Saguenay-Lac-St-Jean, du Centre des femmes de Montréal, du Centre Émersion à Baie-Comeau, du Centre Étape à Québec, de CIME à Sherbrooke, du Centre Le Pont à Trois-Rivières, du Comité de condition féminine Baie-James, de Connexion Emploi Ressources Femmes à Lévis, de Dimension Travail à Laval, d'Option Femmes Emploi à Gatineau, du Service intégré pour l'emploi à Victoriaville, du Groupe-Conseil en condition féminine de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine et enfin de la Table des femmes en Abitibi-Témiscamingue. Dans les Laurentides, c'est la direction régionale d'Emploi-Québec qui a organisé un groupe de discussion. Nous remercions également toutes celles qui ont participé aux grands forums spéciaux qui ont réuni des chercheuses universitaires, des représentantes syndicales et des militantes des groupes de femmes. Quand on dit qu'il s'agissait d'une démarche collective, on le voit bien ici !

Merci à Options non traditionnelles à Longueuil pour leur sensationnelle expo photos sur les femmes au travail dans l'histoire que vous avez pu admirer. En passant, sachez qu'il s'agit d'une expo itinérante que vous pouvez inviter chez vous dans vos événements ou votre assemblée générale.

Merci à toute l'équipe de l'ombre du colloque (communications, graphisme, illustration) qui a rendu cet événement possible. Et en terminant, je voudrais lancer un immense merci à nos partenaires financiers, au premier chef Emploi-Québec qui a soutenu durant trois ans la Stratégie. Permettez-moi de remercier particulièrement Madame Sylvie Bouffard, coordonnatrice des Stratégies clientèles à la Direction de l'optimisation de la prestation de services d'Emploi-Québec, qui a été une collaboratrice précieuse durant tout le déroulement du projet.

Et enfin un immense merci à vous toutes (et aux quelques tous) qui par votre implication avez rendu ce colloque si passionnant ! À la prochaine !

.....





Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation québécoise constituée de groupes et de personnes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail.

Depuis sa création en 1982, le CIAFT s'est vu reconnu comme un des principaux défenseurs des droits des femmes au travail.

La philosophie d'intervention du CIAFT relève de la certitude que l'autonomie financière des femmes est largement tributaire de leur accès au travail à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. Dans cette perspective, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures permettant de répondre aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Les actions du CIAFT sont réalisées dans le but :

- d'améliorer les conditions socio-économiques des femmes ;
- d'assurer la prise en compte des réalités et des besoins des femmes en matière d'emploi.

Les 3 principaux axes d'intervention du CIAFT sont :

- L'action politique : Rédaction de mémoires et d'avis ou représentation des femmes auprès des autorités politiques concernées ;
- Le soutien aux membres : Offre de formation (équité salariale et conciliation travail-famille), bulletins de liaison et défense des services spécifiques d'aide à l'emploi pour les femmes ;
- La recherche et le développement : Rédaction de guides, de rapports de recherches ou d'outils de promotion.

