

MIXITÉ AU TRAVAIL UN DÉFI D'ÉGALITÉ

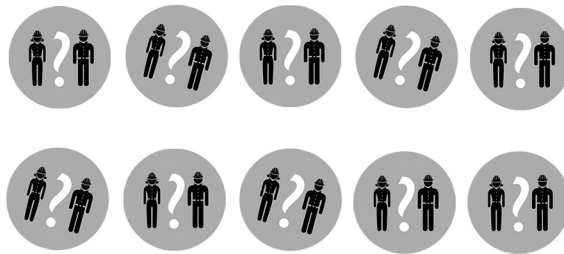


***Rapport de la Stratégie nationale concertée :
pour en finir avec la division sexuelle du travail***



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

MIXITÉ AU TRAVAIL UN DÉFI D'ÉGALITÉ



***Rapport de la Stratégie nationale concertée :
pour en finir avec la division sexuelle du travail***



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

Rédaction :

Jennifer Beeman

Recherche et analyse :

Jennifer Beeman

Sophie Clerc

Marie-Claude Desjardins

Ruth Rose

Comité de lecture :

Thérèse Belley, directrice, Accès travail Femmes

Nathalie Goulet, directrice, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Danielle Hébert, conseil d'administration, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Ruth Rose, présidente, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Révision linguistique :

Marie-Chantal Plante

Graphisme :

Anne Côté, Tutti frutti

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

Réalisé grâce au financement de la Direction de l'optimisation de la prestation des services, Emploi Québec.

Emploi
Québec 

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2011

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2011

ISBN 978-2-9807744-7-8

REMERCIEMENTS

Le rapport que vous avez entre les mains présente les résultats de la *Stratégie nationale concertée : Pour en finir avec la division sexuelle du travail*. Si nous avons pu mené à bien ce grand projet de consultation sur la problématique de la ségrégation professionnelle selon le sexe, c'est grâce à la collaboration précieuse d'un impressionnant éventail de partenaires.

Tout d'abord, nous remercions Marie-Claude Desjardins et Sophie Clerc, l'équipe extraordinaire qui a mené ce projet de 2008 à 2010. Elles ont réalisé une consultation terrain d'envergure avec un niveau d'organisation et de précision sans pareil. Elles ont reçu un appui de taille avec la contribution de Marie-Josée Legault, professeure, UER Travail, économie et gestion à Têluq, UQÀM qui accepté le rôle de défricheuse en tant que présidente du Comité de pilotage de la Stratégie. Elle a également produit le texte de réflexion, *Pourquoi réclamer l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins en 2008 ?*, qui nous a permis de démarrer la réflexion avec les groupes de discussion sur des bases solides.

Plusieurs proches collaboratrices et membres du CIAFT ont joué un rôle important au sein du comité de pilotage de la Stratégie. Il s'agit de Thérèse Belley d'Accès travail Femmes au Saguenay, Dominique Chevalier de Partance à Drummondville, Diane Guay d'Options non traditionnelles à Longueuil et Nathalie Goulet du CIAFT. De plus, 15 groupes ont agi en tant que « groupe mobilisateur » dans leur région afin d'organiser des groupes de discussion avec des partenaires et avec des étudiantes et travailleuses dans des métiers majoritairement masculins. Il s'agit des trois groupes nommés ci-dessus en plus du Centre des femmes de Montréal, Centre Émersion à Baie-Comeau, Centre Étape à Québec, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) à Sherbrooke, Centre Le Pont à Trois-Rivières, Comité condition féminine Baie-James, Connexion Emploi à Lévis, Dimension Travail à Laval, Option Femmes Emploi à Gatineau, Services intégrés pour l'emploi à Victoriaville, Groupe-Conseil en condition féminine de la Gaspésie et des Îles de la Madeleine, et la Table des femmes d'Abitibi-Témiscamingue. Par ailleurs, madame Andrée Fleury, d'Emploi-Québec a organisé le groupe de discussion des partenaires à Saint-Jérôme. Nous remercions sincèrement les équipes de ces groupes qui ont mis la main à la pâte.

Nous remercions sincèrement tous les participants et les participantes des groupes de discussion menés à travers le Québec : les étudiantes et travailleuses dans des métiers majoritairement masculins, les représentants et les représentantes des organismes gouvernementaux, les représentants et les représentantes des entreprises, les intervenantes des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ainsi que des groupes de femmes qui travaillent quotidiennement sur la

problématique de l'accès des femmes aux emplois majoritairement masculins de leur région, des enseignantes et des enseignants en formation professionnelle et technique, des chercheuses, des conseillères syndicales ainsi que des militantes de groupes de femmes. Toutes ces personnes ont partagé leurs expériences et leurs perceptions avec une générosité et une franchise peu communes.

Les membres du comité de lecture du rapport ont grandement contribué à l'amélioration à la clarté et à la justesse du contenu. Il s'agit de Thérèse Belley, Nathalie Goulet, Danielle Hébert et Ruth Rose.

Enfin, un grand projet comme celui-ci n'est pas possible sans l'engagement ferme de l'organisme subventionneur. Dans notre cas, nous avons eu la chance de profiter de l'excellente collaboration d'Emploi Québec tout au long du projet. Nous remercions particulièrement mesdames Danielle Sévigny et Sylvie Bouffard de la Direction de l'optimisation de la prestation de services de leur appui soutenu.

.....

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	09
CHAPITRE 1 : UN PORTRAIT STATISTIQUE DE LA SÉGRÉGATION SELON LE SEXE EN FORMATION ET SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC	17
1.1 La formation professionnelle et technique	17
1.2 La répartition des femmes et des hommes selon le niveau de mixité des emplois	20
1.3 Les 10 principales catégories professionnelles féminines et masculines	22
1.4 L'impact de la ségrégation professionnelle sur les gains	26
1.5 La présence des femmes et des hommes dans les catégories professionnelles ayant les salaires les plus élevés et les plus faibles	30
1.6 Le taux d'emploi par région	34
1.7 Les écarts salariaux par région	36
CHAPITRE 2 : LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ET L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS MAJORITAIREMENT MASCULINS	39
2.1 Ce que disent les recherches	43
2.2 La nécessité de concilier la famille et le travail	47
2.3 L'accès à l'emploi et le maintien en emploi	47
2.4 Des travailleuses dans des emplois organisés physiquement en fonction des hommes	49
2.5 La théorie de la masse critique de travailleuses	49
2.6 Les femmes dans les postes décisionnels des entreprises	50
2.7 La lutte des places	51
CHAPITRE 3 : LE CHOIX D'UN MÉTIER MAJORITAIREMENT MASCULIN ET L'EXPÉRIENCE DES FEMMES EN FORMATION	53
3.1 Les filles et les femmes ne connaissent pas les métiers majoritairement masculins	53
3.2 Les services en emploi semblent peu proactifs en matière de diversification des choix professionnels	55
3.3 Des facteurs économiques qui expliquent les choix des femmes	56
3.4 La perspective des travailleuses dans des métiers majoritairement masculins	57
3.5 L'expérience des femmes en formation vers un métier majoritairement masculin	59

CHAPITRE 4: LA RECHERCHE D'EMPLOI ET L'INTÉGRATION EN EMPLOI	63
4.1 La pénurie et la rareté de la main-d'œuvre qualifiée	63
4.2 Des employeurs et des milieux qui ont changé pour accueillir des femmes	65
4.3 Malgré la pénurie, une ambivalence à l'égard de la main-d'œuvre féminine	67
4.4 Des employeurs fermés à l'embauche de femmes	68
4.5 Les préjugés	70
4.6 L'expérience des travailleuses dans des métiers majoritairement masculins	73
CHAPITRE 5: LE MAINTIEN EN EMPLOI	79
5.1 L'adaptation des milieux de travail	79
5.2 La conciliation travail-famille	81
5.3 Le manque de réseaux sociaux et l'isolement	83
5.4 Le harcèlement	84
CHAPITRE 6: PISTES D'ACTION	87
6.1 La reconnaissance des problèmes d'accès et de maintien des femmes dans des métiers majoritairement masculins	87
6.2 La promotion active de la diversification des choix scolaires et professionnels	88
6.3 Repenser notre conception de l'innovation	89
6.4 Le rôle du gouvernement	90
6.5 Les programmes d'accès à l'égalité	90
6.6 La conciliation travail-famille	92
6.7 La sensibilisation auprès des entreprises	92
6.8 La concertation	93
CHAPITRE 7: RECOMMANDATIONS	97
7.1 Une approche de diversification en orientation des choix scolaires et professionnels	97
7.2 Des services des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans toutes les régions du Québec	98
7.3 La concertation pour favoriser la mixité en emploi	99
7.4 Les avantages de la mixité	99
7.5 Des pratiques discriminatoires courantes	100
7.6 Changer des cultures masculines, parfois machistes	101
7.7 Les programmes d'accès à l'égalité	102
7.8 La santé et sécurité des travailleuses dans des milieux majoritairement masculins	103
CONCLUSION	105

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1.1. Les dix programmes les plus fréquentés en formation professionnelle (DEP, ASP) et technique (DEC) en ordre décroissant. Inscriptions totales à temps plein, ensemble du Québec, 2008-2009	19
Tableau 1.2.1. Répartition des professions selon le taux de féminité, Québec, 2005 et 2000, 140 catégories professionnelles	21
Tableau 1.3.1. Principales professions féminines sur 137 catégories professionnelles (classification de 1991), Québec, 2005, 2000, 1995	23
Tableau 1.3.2. Principales professions masculines sur 137 catégories professionnelles (classification de 1991), Québec, 2005, 2000, 1995	24
Tableau 1.4.1. Salaires dans les 10 principales professions féminines, selon le sexe, Québec, 2005, 140 catégories professionnelles (classification de 2006), personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps	27
Tableau 1.4.2. Salaires dans les 10 principales professions masculines, selon le sexe, Québec, 2005, 140 catégories professionnelles (classification de 2006), personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps	28
Tableau 1.5.1. Présence des femmes et des hommes dans les 10 catégories professionnelles (140 catégories) ayant les salaires les plus élevés, Québec, 2005	31
Tableau 1.5.2. Présence des femmes et des hommes dans les 10 catégories professionnelles (141 catégories) ayant les salaires les plus faibles, Québec, 2005	32
Tableau 1.6.1. Taux d'emploi à temps plein pendant l'année 2005 de la population de 15 ans et plus selon le sexe, ensemble du Québec et régions administratives	34
Tableau 1.7.1. Revenu moyen d'emploi de la population de 15 ans et plus selon le sexe, régions ou territoires de CRÉ et ensemble du Québec, 2005	36

INTRODUCTION



La Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) regroupe une soixantaine de membres, soit des groupes ou des individus préoccupés par les enjeux liés à la participation des femmes au marché du travail. Parmi ces membres se trouvent 16 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine. Ces groupes travaillent quotidiennement auprès des femmes, prestataires de l'assurance-emploi, de la sécurité de revenu ou occupant des emplois à statut précaire, pour les aider à réintégrer le marché du travail dans les meilleures conditions possibles. La plupart de ces groupes offrent une intervention spécialisée de soutien aux femmes intéressées à intégrer des métiers majoritairement masculins qui offrent généralement de meilleurs salaires et des défis différents de la plupart des métiers majoritairement féminins. Ces groupes ont toutefois noté que l'accès et le maintien des femmes formées et compétentes dans des métiers majoritairement masculins demeurent complexes, et ce, malgré des décennies de travail de promotion et de sensibilisation auprès des milieux d'enseignement et des employeurs. Les groupes soulignent en outre que dans le contexte social actuel, où circule l'idée que l'égalité des femmes est déjà acquise, leur message à l'effet qu'il y a encore trop de femmes qui vivent des iniquités importantes liées à l'emploi se traduit peu en des actions qui permettraient d'obtenir un changement durable.

Le CIAFT est mandataire du Comité consultatif Femmes (CCF) de la Commission des partenaires du marché du travail (CPMT). Ce comité réunit des femmes de toutes les régions du Québec expertes en matière de l'emploi et a comme mandat d'informer la CPMT de l'impact des mesures et des programmes en employabilité spécifiques pour les femmes. Les membres du CCF ont exprimé leur inquiétude quant au manque d'avancement des femmes dans ces métiers, particulièrement si l'on prend en considération les iniquités salariales importantes qui perdurent entre les emplois majoritairement masculins et ceux occupés majoritairement par les femmes dont le niveau d'exigence et de qualification est équivalent. Cet état de fait s'avère particulièrement aigu dans les régions dites ressources.

Le rôle plus étendu du CIAFT de promotion de l'égalité des femmes sur le marché du travail l'amène à se préoccuper de l'intégration des femmes dans les professions majoritairement masculines à tous les niveaux de l'échelle occupationnelle. Certes, les femmes ont fait d'énormes progrès en ce qui concerne certaines professions historiquement à majorité masculine comme en médecine, en droit et en comptabilité. Néanmoins, elles demeurent très minoritaires dans d'autres domaines, notamment en génie ou en informatique, et cela autant au niveau technique (collégial) que professionnel (universitaire) et aussi parmi les cadres supérieurs ou les décideurs politiques. Le milieu de l'échelle professionnelle demeure également très ségrégué sur une base sexuelle, les femmes étant très concentrées dans les emplois de bureau, les services de santé et les services éducatifs, notamment en enseignement préscolaire, des domaines qui exigent normalement une formation de niveau secondaire ou collégial ou quelque chose entre les deux. En contrepartie, les hommes prédominent dans un plus grand nombre de catégories professionnelles et, même lorsqu'ils se retrouvent dans des professions majoritairement féminines, comme les services de santé ou les emplois de bureau, ils ont tendance à occuper les postes supérieurs et à recevoir des salaires plus élevés.

Une partie importante de la lutte pour l'égalité des femmes sur le marché du travail a trait à la revalorisation des emplois majoritairement féminins. Depuis 1996, le Québec s'est doté d'une loi sur l'équité salariale qui exige que toutes les entreprises qui emploient au moins dix personnes effectuent un exercice d'équité salariale afin d'assurer que les emplois à prédominance féminine reçoivent la même rémunération que les emplois à prédominance masculine de même valeur. On note par ailleurs que lorsque les salaires des emplois traditionnellement féminins s'améliorent, les hommes commencent à s'y intéresser. Bref, dans la visée de l'égalité des femmes sur le marché du travail, l'équité salariale représente un instrument complémentaire à l'intégration des femmes dans les métiers majoritairement masculins. Le CIAFT est actif dans ce dossier depuis près de 25 ans.

Les préoccupations de nos membres et de nos alliés relativement aux moyens les plus judicieux de promouvoir l'intégration des femmes dans les occupations majoritairement masculines ont mené le CIAFT à entreprendre en 2008 un vaste projet de consultation à travers le Québec auprès des différents acteurs concernés par ce défi de société. Cette consultation sera suivie d'une étape de concertation et de mobilisation. Le présent rapport fait état des enjeux et des problèmes qui ont été soulevés lors de cette consultation. Nous préparons actuellement un plan d'action sur l'amélioration de la situation des travailleuses dans les secteurs d'emplois majoritairement masculins. Ce plan sera rendu public par le CIAFT en 2011.

Comme vous pourrez le constater en consultant le présent rapport, la situation des femmes dans les métiers majoritairement masculins demeure l'une des problématiques les plus complexes du statut des femmes sur le marché du travail. Même s'il y a effectivement des milieux de travail où leur accès et leur intégration évoluent bien, l'on observe encore aujourd'hui des obstacles, des préjugés et de problèmes parfois majeurs pour les femmes qui nous incitent à agir avec détermination. C'est une question de droit des femmes au travail, de la bonne utilisation du capital humain disponible, du droit des femmes à se réaliser dans le métier de leur choix et de la création de milieux de travail productifs où les droits de chacun et de chacune sont respectés.

Les questions ayant guidé la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail

Les questions qui ont guidé l'équipe de la Stratégie nationale concertée proviennent des préoccupations des intervenantes et des intervenants qui ont observé au cours des dix dernières années peu de changements et de progrès à cet égard. Certaines intervenantes d'expérience estiment que la situation dans certains domaines majoritairement masculins est même pire aujourd'hui qu'il y a 15 ou 20 ans. Afin de clarifier l'état de la situation et d'identifier les problèmes et les pistes d'action les plus prometteuses, nous nous sommes posées les questions suivantes :

1. Y a-t-il eu une diversification des choix professionnels des femmes et des hommes au cours des 15 dernières années sur le marché du travail au Québec ?
2. Étant donné le niveau de scolarité moyennement ou peu élevé des femmes qui fréquentent les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, quel degré de diversification observe-t-on selon le sexe quant aux emplois professionnels ou techniques qui exigent un diplôme collégial ou un diplôme de niveau secondaire ?
3. Si la diversification professionnelle et l'accès des femmes aux secteurs d'emplois majoritairement masculins n'ont pas connu de changement, peut-on identifier quelles sont les sources des problèmes ?
4. Quels sont les projets les plus prometteurs qui permettraient de créer des changements durables ?

Ces questions sont vastes mais essentielles afin d'identifier les sources de blocages et de déterminer les pistes d'action qui favoriseraient la réussite de ce grand défi de société, c'est-à-dire pour en finir avec la division sexuelle du travail.

La démarche suivie dans le cadre de la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail

La démarche suivie dans le cadre de la Stratégie nationale concertée s'est construite autour de différents volets comme la consultation, une revue de la littérature et une analyse statistique.

Entre juin 2008 et mars 2009, l'équipe du CIAFT, composée de Marie-Claude Desjardins et de Sophie Clerc, en collaboration avec plusieurs organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine, a organisé 27 groupes de discussion dans 15 régions différentes. La question de la diversification des choix professionnels et de l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins concerne les milieux de l'éducation, de l'employabilité, de la recherche, les groupes de femmes qui interviennent dans le domaine de l'emploi et les syndicats. Elle touche surtout les employeurs des milieux majoritairement masculins et les étudiantes et les travailleuses qui cherchent à intégrer ces milieux et y faire carrière. Les groupes de discussion organisés dans le cadre de la Stratégie nationale concertée ont réuni des acteurs et des actrices de tous les secteurs impliqués.

Les partenaires du milieu : 15 groupes de discussion organisés dans tout le Québec ont permis à 144 partenaires de se pencher sur la question. Les représentantes et les représentants venaient d'Emploi-Québec, du milieu de l'éducation (centres de formation professionnelle, écoles de métier, commissions scolaires, cégeps), du milieu communautaire (tables de groupes de femmes, organismes spécialisés en développement de la main-d'oeuvre féminine, groupes d'employabilité), de groupes de recherche et de promotion, d'institutions publiques (Conseil du statut de la femme, Conseils régionaux des élus), de syndicats et d'entreprises. Ces échanges nous ont permis de connaître leurs projets, leurs actions déjà entreprises et en cours pour les femmes en formation ou en emploi dans des métiers majoritairement masculins et d'échanger sur leurs expériences, les défis et les réalités liées à l'intégration des femmes dans les domaines majoritairement masculins.

Les travailleuses et les étudiantes dans des métiers majoritairement masculins : 9 groupes de discussion réunissant 55 travailleuses et étudiantes dans ces métiers nous ont donné un aperçu privilégié de ce que les femmes vivent, des hauts et des bas du choix d'une profession qui sort des sentiers battus. Elles ont généreusement partagé leurs expériences personnelles et leurs réflexions sur leurs parcours d'étude et de travail.

Des spécialistes de la question : 3 groupes de discussion réunissant 36 spécialistes de la question ont été organisés. Le premier groupe était composé de chercheuses et de chercheurs ayant mené des recherches sur les questions liées aux femmes et au travail. Le deuxième groupe était formé de conseillères syndicalistes qui travaillent sur la question et qui ont une longue expérience en lutte syndicale pour l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins. Le troisième groupe était formé de militantes de groupes de femmes préoccupées par la question. Ces groupes de discussion nous ont permis de faire le point sur le chemin parcouru, de discuter des causes pouvant expliquer le manque de progrès dans ce domaine et d'émettre des recommandations afin d'y remédier.

Les discussions avec les spécialistes de ces trois groupes ont été réalisées grâce à la collaboration de Marie-Josée Legault, professeure à la TÉLUQ et sociologue du travail, spécialiste de la question. Mme Legault a rédigé le document d'analyse qui a servi de base pour notre démarche : « Pourquoi réclamer l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins en 2008 ? ». Le document a été distribué aux participantes de ces trois groupes et a permis d'alimenter les discussions. Mme Legault a aussi agi en tant qu'animatrice dans ces groupes de discussion.

En 2007, à la demande du CIAFT, Sophie Clerc a procédé à un recensement des études sur la problématique des femmes dans des métiers majoritairement masculins réalisées au Québec et au Canada et dans une certaine mesure en Europe (voir Sophie Clerc, 2007). Afin de rédiger le présent rapport, Jennifer Beeman a complété ce recensement.

Méthode d'analyse des données tirées des groupes de discussion

La consultation a généré une énorme quantité de données qui ont par la suite été organisées et analysées en empruntant la méthode qualitative de la théorisation ancrée (Strauss, 1987; Paillé, 1994). Cette méthode est fondée sur la création de catégories d'analyse de plus en plus raffinées pour faire ressortir les grands thèmes identifiés par les participantes et les participants comme étant importants, les mettre en relation et identifier les interrelations entre eux. Nous espérons ainsi pouvoir mettre en lumière les blocages ainsi que les pistes d'action possibles qui pourraient faire grandement évoluer cette importante problématique.

Le portrait statistique de la ségrégation professionnelle et l'impact sur la situation des travailleuses

Un portrait statistique de la situation de la ségrégation professionnelle au Québec a été préparé par Ruth Rose, économiste et chercheure. Ces statistiques et ces analyses permettent de voir le peu de diversification des emplois selon le sexe et d'évaluer l'impact de cette ségrégation sur les salaires des femmes et des hommes. Nous présentons également des statistiques sur la ségrégation selon le sexe des choix de formation. Enfin, nous présentons des statistiques sur le taux d'emploi des hommes et des femmes en région ainsi que les écarts salariaux par région. Les marchés du travail sont des marchés fondamentalement locaux et régionaux et la situation des hommes et des femmes varient énormément d'une région à l'autre.

Les fiches d'information sur les projets réalisés en diversification des choix scolaires et professionnels et l'accès et le maintien des femmes dans des métiers majoritairement masculins

L'équipe de la Stratégie a également recueilli des fiches d'information sur tous les projets réalisés dont l'objectif consistait à favoriser la diversification des choix scolaires et professionnels et l'accès ou le maintien des femmes dans des métiers majoritairement masculins. Cette cueillette d'information a permis la production, en collaboration avec l'organisme Femmes et production industrielle, de 123 fiches descriptives des projets réalisés par les groupes de femmes dans tout le Québec au cours des dix dernières années.

L'organisation du rapport

Le rapport est réparti en sept chapitres. Le premier chapitre offre un portrait statistique de la situation au Québec. Le deuxième chapitre définit la problématique et présente une revue de la littérature. Les résultats de la consultation sont développés dans les chapitres trois à sept : le choix d'un métier et l'expérience de formation (chapitre trois); la recherche et l'intégration en emploi (chapitre quatre); l'organisation du travail dans les milieux majoritairement masculins et l'enjeu du maintien en emploi pour les travailleuses (chapitre cinq); la concertation sur cette problématique (chapitre six); les pistes d'action suggérées par les acteurs et les actrices, la conclusion et les recommandations (chapitre sept).

La terminologie

La terminologie utilisée est fondamentale puisqu'il s'agit de la manière de poser le problème. Elle détermine également ce qui fait partie de la problématique et ce qui en est exclu. Les termes ne sont toutefois pas des synonymes. Chacun réfère à une façon précise d'aborder la question. Voici la définition des termes que nous utilisons dans ce rapport :

La ségrégation professionnelle se réfère à la dynamique de polarisation des filières d'emploi en fonction du sexe. La dynamique de la ségrégation professionnelle est nécessairement liée à la division sexuelle du travail dans une société. Il s'agit d'une dynamique qui évolue dans le temps et qui varie d'une société à l'autre. Elle est le produit de croyances portant sur les rôles sociaux considérés comme étant appropriés pour chaque sexe et non sur les habilités dites naturelles ou innées.

L'accès et le maintien des femmes aux métiers majoritairement masculins se réfèrent à la problématique de la construction sociale sexuée des professions et les difficultés auxquelles peuvent faire face les femmes qui essaient d'intégrer les métiers masculins. Les hommes font rarement face aux mêmes problèmes quand ils intègrent des emplois majoritairement féminins. Ce terme fait référence aux phénomènes tels que la socialisation, la discrimination, le harcèlement psychologique ou sexuel et les préjugés.

La diversification des choix professionnels se réfère au processus par lequel on encourage des femmes et des hommes à considérer et éventuellement à choisir des professions et des métiers qui ne constituent pas des choix stéréotypés selon leur sexe. Dans ce terme, l'accent est mis sur l'aspect du choix personnel des individus.

La mixité de la main-d'œuvre se réfère au processus d'intégration des femmes à des métiers majoritairement masculins ainsi que l'intégration des hommes dans des métiers majoritairement féminins, dépendamment du milieu du travail. Parfois, elle s'appuie sur le principe de la complémentarité des genres. Pour les fins de notre analyse, on considère qu'un emploi est mixte si l'un et l'autre sexe représente entre 40 et 60 % des effectifs.

Les métiers non traditionnels se réfèrent aux métiers où un sexe y est représenté à moins de 33 %. Il existe des métiers non traditionnels pour les hommes (infirmier ou éducateur en garderie, par exemple) et des métiers non traditionnels pour les femmes (électricienne ou soudeuse, par exemple).

Les métiers majoritairement masculins ou féminins se réfèrent à la démarcation entre un emploi mixte et un emploi majoritairement masculin ou féminin à partir d'une présence de 60% ou plus d'un sexe parmi les effectifs. Cette définition concorde avec celle de la Loi sur l'équité salariale qui établit la prédominance d'un sexe ou l'autre à partir de la présence de 60% ou plus parmi les effectifs. De plus, il nous permet de distinguer les métiers à très forte majorité masculine ou féminine, c'est-à-dire ceux où un sexe ou l'autre représente plus de 80% des effectifs, des métiers où la ségrégation est moins poussée puisque l'un ou l'autre sexe représente entre 60 et 80% des effectifs.

Le taux de féminité (ou le taux de masculinité) se réfère au pourcentage de la main-d'œuvre qui est féminine (ou masculine) dans un domaine donné.

La diversité de la main-d'œuvre se réfère généralement au processus d'intégration des personnes des minorités ethnoculturelles à un milieu de travail donné qui avait jusqu'alors une main-d'œuvre homogène sur le plan des origines ethniques.

Dans ce rapport, nous faisons référence à tous ces termes en fonction du problème identifié. Ce ne sont pas des termes interchangeables. Actuellement, plusieurs personnes et groupes font la promotion du terme de la diversification professionnelle ou de la mixité en emploi pour remplacer le terme métiers majoritairement masculins ou non traditionnels. Ces termes ne sont pas interchangeables, il s'agit plutôt d'une façon différente d'identifier et de circonscrire le problème.

CHAPITRE 1



PORTRAIT STATISTIQUE DE LA SÉGRÉGATION
SELON LE SEXE EN FORMATION
ET SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL AU QUÉBEC

Ruth Rose et Jennifer Beeman

Dans le cadre de la Stratégie nationale concertée, l'économiste Ruth Rose a dressé un portrait statistique de la ségrégation professionnelle selon le sexe en formation professionnelle et technique et sur le marché du travail au Québec. Des données sexuées sur le taux d'emploi et les écarts salariaux entre les femmes et les hommes par région complètent le portrait.

1.1. La formation professionnelle et technique

Pour comprendre la ségrégation selon le sexe sur le marché du travail, il faut commencer par regarder la ségrégation selon le sexe au niveau des études postsecondaires, lesquelles sont souvent déterminantes à l'égard de l'insertion des individus sur le marché du travail. Dans le cadre de la Stratégie nationale concertée, on se limitera à la question de la ségrégation selon le sexe dans le cadre de la formation professionnelle et technique.

Les statistiques les plus récentes du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport montrent que les programmes de formation professionnelle (diplôme d'études professionnelles et attestation de spécialisation professionnelle) offerts par les établissements d'enseignement secondaire sont fortement ségrégués selon le sexe. En effet, sur les dix programmes, quatre sont à très forte prédominance masculine, c'est-à-dire que moins de 10 % des effectifs sont féminins : charpenterie et menuiserie, mécanique automobile, électricité et soudage-montage. Quatre autres programmes

sont à forte prédominance féminine puisque plus de 80 % des personnes inscrites sont des femmes : santé, assistance et soins infirmiers, secrétariat, comptabilité et assistance à la personne en établissement de santé. Seulement un programme (cuisine) est vraiment mixte avec un taux de féminité de 46,3 % tandis qu'un deuxième programme (lancement d'une entreprise) est presque mixte avec un taux de féminité de 61,4 %.

En ce qui concerne la formation collégiale menant à un diplôme d'études collégiales technique, parmi les dix programmes les plus fréquentés, deux programmes comptent moins de 20 % de femmes (techniques de l'informatique avec 5,5 % de femmes et technologie du génie civil avec 11,8 % de femmes). Un troisième programme, techniques policières, est à prédominance masculine modérée avec 32,2 % de femmes. Quatre programmes sont à forte prédominance féminine puisque les femmes représentent plus de 80 % des effectifs : soins infirmiers, techniques d'éducation spécialisée, techniques d'éducation à la petite enfance et techniques de travail social. Seulement trois programmes (techniques de comptabilité et de gestion, gestion de commerces et technologie de l'architecture) sont mixtes.

Selon le MELS, les hommes sont plus nombreux (56 %) que les femmes en formation professionnelle de niveau secondaire alors que la situation s'inverse en formation technique où la proportion des femmes s'élève à 60 %.

Tableau 1.1.1. Les dix programmes les plus fréquentés en formation professionnelle (DEP, ASP) et technique (DEC) en ordre décroissant. Inscriptions totales à temps plein, ensemble du Québec, 2008-2009

		% Femmes	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Programme mixte [40-60 % d'un sexe ou l'autre]
Programmes de formation professionnelle					
1	Santé, assistance et soins infirmiers	86,8	5 659	864	
2	Secrétariat	98,9	4 695	50	
3	Lancement d'une entreprise	61,4	2 693	1 696	(presque)
4	Comptabilité	81,3	3 441	793	
5	Charpenterie-menuiserie	2,0	68	3 379	
6	Mécanique automobile	4,4	149	3 219	
7	Assistance à la personne en établissement de santé	81,9	2 342	516	
8	Électricité	2,6	71	2 664	
9	Soudage-montage	6,2	167	2 518	
10	Cuisine	46,3	976	1 130	mixte
Programmes de formation technique					
1	Soins infirmiers	88,1	7 548	1 015	
2	Techniques de comptabilité et de gestion	54,1	2 828	2 397	mixte
3	Techniques d'éducation spécialisée	89,1	3 970	484	
4	Techniques de l'informatique	5,5	185	3 185	
5	Gestion de commerces	43,8	1 433	1 840	mixte
6	Techniques d'éducation à la petite enfance	97,7	3 091	73	
7	Techniques policières	32,2	867	1 824	
8	Techniques de travail social	86,6	1 995	310	
9	Technologie de l'architecture	48,0	794	861	mixte
10	Technologie du génie civil	11,8	194	1 455	

Source : MELS, DGFPT, DGSOF, 2010. Tiré de *La formation professionnelle et technique au Québec : un aperçu*, ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 2010, p.15.

Le tableau 1.1.1 nous permet de constater que les femmes sont concentrées dans un nombre restreint de secteurs de formation. En formation professionnelle, 84 % des femmes étudient dans les secteurs administration, commerce et informatique (35%), santé (31%), soins esthétiques (11%), ou alimentation et tourisme (7%). En formation technique, 71% des femmes étudient dans les secteurs administration, commerce et informatique (13%), santé (31%) ou services sociaux, éducatifs et juridiques (27%).

1.2. La répartition des femmes et des hommes selon le niveau de mixité des emplois

Le marché du travail québécois demeure hautement ségrégué selon le sexe. Le tableau 1.2.1 répartit les catégories professionnelles selon leur taux de féminité en 2005 et 2000 pour l'ensemble des personnes ayant travaillé pendant ces deux années.

En 2005, seulement 22,0 % des femmes et 18,4 % des hommes travaillent dans des emplois mixtes, c'est-à-dire où la présence d'un sexe ou de l'autre variait entre 40 % et 59,9 % des effectifs. À l'autre extrémité, 37,0 % des femmes et 4,8 % des hommes travaillent dans des emplois où les femmes représentent 80 % ou plus de la main-d'œuvre et 3,5 % des femmes et 36,4 % des hommes travaillent dans des emplois où les femmes représentent moins de 20 % des effectifs. Par ailleurs, entre 2000 et 2005, on note une évolution entre le pourcentage de femmes et d'hommes dans des emplois mixtes : en 2000, seulement 16,0 % des femmes et 14,7 % des hommes occupaient des emplois mixtes. En revanche, le pourcentage d'hommes et de femmes dans des emplois à forte majorité féminine ou masculine n'a presque pas changé.

Tableau 1.2.1. Répartition des professions selon le taux de féminité, Québec, 2005 et 2000, 140 catégories professionnelles

Taux de féminité	Nombre de professions	% des femmes	% des hommes
2005			
Professions à prédominance féminine			
80 % ou plus	14	37,0	4,8
60 % à 79,9 %	19	22,5	9,2
Professions mixtes			
40 % à 59,9 %	26	22,0	18,4
Professions à prédominance masculine			
20 % à 39,9 %	35	15,0	31,2
moins de 20 %	46	3,5	36,4
Total	140	100,0	100,0
2000			
Professions à prédominance féminine			
80 % ou plus	15	38,3	4,8
60 % à 79,9 %	16	25,4	10,6
Professions mixtes			
40 % à 59,9 %	29	16,0	14,7
Professions à prédominance masculine			
0 % à 39,9 %	32	16,6	32,7
moins de 20 %	48	3,6	37,2
Total	140	100,0	100,0

Données : Statistique Canada, recensement 2006, 97-563-XCB2006069. Les données s'appliquent à l'ensemble des personnes ayant travaillé au cours de l'année.

Il y a beaucoup plus de catégories professionnelles à prédominance masculine qu'à prédominance féminine : 81 en 2005 et 80 en 2000 sont à prédominance masculine pour l'ensemble des personnes ayant travaillé, comparativement à 33 en 2005 et 31 en 2000 qui sont à prédominance féminine. Ces catégories professionnelles regroupaient 67,6 % (plus des deux-tiers) des hommes en 2005 comparativement à 69,9 % en 2000.

Entre 2000 et 2005, les femmes n'ont pas pénétré les professions masculines, les pourcentages ayant diminué à la fois dans les catégories comprenant entre 20 % et 39,9 % de femmes et celles comptant moins de 20 % de femmes et cela autant chez l'ensemble des personnes en emploi que chez celles ayant travaillé à temps plein toute l'année. En effet, en 2005, seulement 18,5 % des femmes se retrouvaient dans des professions à prédominance masculine, comparativement à 20,2 % en 2000.

1.3. Les 10 principales catégories professionnelles féminines et masculines

Le tableau 1.3.1 présente les dix principales professions féminines en 2005. Les deux premières colonnes montrent le pourcentage des femmes et des hommes qui travaillaient dans ces professions. Les trois dernières colonnes indiquent l'évolution de la féminité dans ces professions entre 1995 et 2005. Le tableau 1.3.2 présente les mêmes données pour les 10 principales professions masculines.

Tableau 1.3.2. Principales professions masculines sur 137 catégories professionnelles (classification de 1991), Québec, 2005, 2000, 1995

	2005			2000	1995
	% de la main-d'œuvre masculine	% de la main-d'œuvre féminine	Taux de féminité %	Taux de féminité %	Taux de féminité %
1 Conducteurs-conductrices d'automobiles, opérateurs-opératrices transport en commun	5,5	0,6	8,6	7,5	5,8
2 Professions en informatique	3,7	1,2	22,0	25,8	28,5
3 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	3,5	5,1	56,7	58,7	59,6
4 Nettoyeurs-nettoyeuses	3,2	2,4	40,4	39,9	35,3
5 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	2,7	0,8	21,2	22,0	18,3
6 Commis à l'expédition et à la distribution	2,4	1,1	29,4	28,1	24,7
6 Manœuvres, transformation, fabrication, services d'utilité publique	2,4	1,4	34,5	35,4	33,1
8 Mécaniciens-mécaniciennes de véhicules automobiles	2,2	0	1,8	1,1	0,7
9 Directeurs-directrices de la vente au détail	2,0	1,7	42,2	36,7	34,7
9 Charpentiers-charpentières et ébénistes	2,0	0,1	2,9	2,4	1,5
Total	29,4	14,4			

Source : Profession. Classification type des professions de 1991 (historique) (707), groupes d'âge (12A) et sexe (3) pour la population active de 15 ans et plus. Statistique Canada, recensement de 2006, 97-559-XCB2006012.

En 2005, sur 147 professions, 41,3% des femmes se retrouvaient dans les 10 principales professions féminines comparativement à 29,4% des hommes se retrouvant dans les 10 principales professions masculines. En 1995, le taux de concentration des femmes dans dix professions était de 44,1%, ce qui signifie une diminution de 2,8% entre 1995 et 2005. Par contre, le taux de concentration des hommes était de 26,2% en 1995, ce qui signifie une augmentation de la concentration des hommes de 3,2% dans les dix ans qui ont suivi.

Les femmes se retrouvent toujours principalement dans les emplois de bureau (17,5% des femmes) et les emplois de services (16,7% des femmes). Les catégories des professionnels en sciences infirmières (3,1% des femmes) et des enseignants et enseignantes et des conseillers et conseillères pédagogiques aux niveaux primaires et secondaires (4,0%) complètent le portrait.

En contraste, les hommes se retrouvent dans un éventail plus diversifié de professions. Les postes de haute direction (4,7% des hommes) et les professions en informatique (3,7% des hommes) représentent des emplois de niveau supérieur de type col blanc. Deux catégories d'emploi dans les services (vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses et nettoyeurs-nettoyeuses) regroupent 6,7% des hommes. Trois catégories de métiers qualifiés comptent pour 9,7% des hommes et 2,4% des hommes se retrouvent dans des emplois non qualifiés en transformation, fabrication et services d'utilité publique.

Entre 1995 à 2005, il y a eu peu de changement dans les principales catégories d'emploi féminines : le changement le plus important est celui de la catégorie du personnel de soutien familial et de garderie qui était en 9^e place en 1995, en 4^e place en 2000 et en 2^e place, à égalité avec les vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses, en 2005 en termes du pourcentage de la main-d'œuvre féminine active dans cette profession. La sous-catégorie des éducateurs-éducatrices et des aides-éducateurs-éducatrices de la petite enfance est principalement responsable de ce déplacement puisque le nombre d'effectifs a presque triplé, passant de 21 350 en 1995 à 57 340 en 2005. De plus, en 2005, la catégorie du personnel administratif et de réglementation a remplacé la catégorie de nettoyeurs qui représentait la 10^e catégorie en importance en 1995 et 2000. Chez les hommes, plusieurs catégories ont rivalisé une place dans les 10 premières au cours de cette décennie.

Dans les dix principales catégories féminines seuls la profession de vendeurs-vendeuses et de commis-vendeurs-vendeuses représentent un emploi mixte avec 56,7% de femmes. Chez les dix principales catégories masculines, outre celle des vendeurs, les emplois de directeurs-directrices de la vente au détail et de nettoyeurs-nettoyeuses peuvent être comptés comme mixtes avec au moins 40% de femmes en 2005, en hausse depuis 1995. Les femmes ont fait de légers gains au niveau des conducteurs-conductrices d'automobiles et des opérateurs-opératrices de transport en commun, chez les membres des corps législatifs et des cadres supérieurs et chez les directeurs-directrices de la vente au détail.

Un dernier élément à souligner est le recul des femmes dans les professions en informatique. En 1995, elles représentaient 28,5% des effectifs; en 2000, elles représentaient 25,8 et en 2005, elles ne représentaient que 22,0% des effectifs.

1.4. L'impact de la ségrégation professionnelle sur les gains

Les tableaux 1.4.1 et 1.4.2 indiquent les salaires moyens (en dollars constants de 2005) sur une base annuelle pour les personnes ayant travaillé à temps plein (30 heures ou plus par semaine) au moins 49 semaines par année, pour les mêmes catégories professionnelles que dans les tableaux 1.3.1 et 1.3.2.

Tableau 1.4.2. Salaires dans les 10 principales professions masculines, selon le sexe, Québec, 2005, 140 catégories professionnelles (classification de 2006), personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps⁶

	Taux de féminité %	Salaires annuels moyens		
		Femmes (\$)	Hommes (\$)	Ratio F/H
1 Conducteurs-conductrices d'automobiles, opérateurs-opératrices transport en commun	5,9	32 361	37 769	85,7
2 Professions en informatique	22,9	56 668	61 342	92,4
3 Vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses	48,2	23 733	36 865	64,4
4 Nettoyeurs-nettoyeuses	31,5	21 872	31 043	70,5
5 Membres des corps législatifs et cadres supérieurs	21,4	79 913	112 904	70,8
6 Commis à l'expédition et à la distribution	28,2	32 832	37 275	88,1
6 Manœuvres, transformation, fabrication, services d'utilité publique	30,8	23 949	36 676	65,3
8 Mécaniciens-mécaniciennes de véhicules automobiles	1,3	31 589	36 322	87,0
9 Directeurs-directrices de la vente au détail	41,2	31 469	47 841	65,8
9 Charpentiers-charpentières et ébénistes	3,4	24 094	36 578	65,9

Source : Statistique Canada, recensement de 2006, 97-563-XCB2006069.

La première colonne du tableau 1.4.1 indique le taux de féminité dans chaque profession. Ces chiffres diffèrent de ceux du tableau 1.3.1 parce qu'il s'agit de personnes ayant travaillé toute l'année à plein temps, alors que le tableau 1.3.1 traite de l'ensemble de la population active.¹

Les colonnes suivantes du tableau indiquent les salaires annuels moyens dans les principales professions masculines et féminines pour les deux sexes. Notons d'abord que le salaire moyen **pour l'ensemble des femmes ayant travaillé toute l'année à temps plein en 2005 est de 38 121 \$ soit 74,2 % des 51 365 \$ gagnés par les hommes.** En 2000, le ratio était de 74,1 %. Il n'a donc pas bougé.

Deuxièmement, en 2005, les salaires des femmes dans les professions où elles sont nombreuses varient de 18 428 \$ pour les caissières à 51 535 \$ pour les professionnelles en sciences infirmières. Dans les principales professions masculines, les salaires des hommes varient de 31 043 \$ chez les nettoyeurs-nettoyeuses à 112 904 \$ chez les membres des corps législatifs et cadres supérieurs. Dans ces professions, les salaires des femmes varient de 21 872 \$ pour les nettoyeurs-nettoyeuses à 79 913 \$ pour les membres des corps législatifs et cadres supérieurs.

Troisièmement, on constate que les salaires des femmes sont inférieurs à ceux des hommes dans toutes les catégories professionnelles présentés dans le tableau 1.2.1, variant de 64,4 % chez les vendeurs-vendeuses et commis-vendeurs-vendeuses à 95,1 % chez les professionnels-professionnelles en sciences infirmières.

En fait, sur les 140 catégories professionnelles, les données indiquent que les salaires des hommes sont toujours supérieurs à ceux des femmes, sauf pour trois catégories où il s'agit probablement d'erreurs statistiques parce que le nombre de personnes dans ces catégories est très faible. Parmi les 47 catégories professionnelles à 2 chiffres, c'est-à-dire des regroupements professionnels plus larges, il n'y en a aucune où le salaire annuel des femmes est supérieur à celui des hommes, que ce soit en 2000 ou en 2005.

¹ Il peut aussi y avoir des différences parce que les tableaux 1.3.1 et 1.3.2 utilisent la classification type de 1991, alors que les tableaux 1.4.1 et 1.4.2 utilisent la classification de 2006.

1.5. Présence des femmes et des hommes dans les catégories professionnelles ayant les salaires les plus élevés et les plus faibles (140 catégories professionnelles)

Les tableaux 1.5.1 et 1.5.2 présentent les catégories professionnelles ayant les salaires les plus élevés et les plus faibles respectivement. Là aussi, on voit que dans toutes les catégories, les salaires des femmes sont moindres que ceux des hommes.

Tableau 1.5.2. Présence des femmes et des hommes dans les 10 catégories professionnelles (141 catégories) ayant les salaires les plus faibles, Québec, 2005

Catégorie professionnelle	Taux de féminité %	Salaires annuels moyens		
		Hommes (\$)	Femmes (\$)	Ratio F/H
1 Autre personnel de la vente et personnel assimilé	41,3	25 455	21 881	86,0
2 Personnel de soutien familial et de garderie	83,7	32 318	22 310	69,0
3 Personnel en agriculture et en horticulture	25,0	25 565	19 063	74,6
4 Chefs et cuisiniers-cuisinières	42,0	25 210	20 645	81,9
5 Autre personnel des soins personnalisés	88,8	32 512	21 711	66,8
6 Op. machines confection tissu, fourrure, cuir et assimilé	82,8	27 544	19 649	71,3
7 Personnel des services des aliments et boissons	72,4	24 927	18 828	75,5
8 Personnel technique des services personnels	79,2	28 246	18 273	64,7
9 Serveurs-serveuses au comptoir, aides de cuisine, services alimentaires	65,9	22 438	18 918	84,3
10 Caissiers-caissières	87,2	22 093	18 428	83,4
Total de ces 10 catégories	64,0			

Source : Statistique Canada, recensement de 2006, 97-XCB2006069.

On constate également que les femmes représentent 28,8% des personnes travaillant à temps plein dans les dix professions les mieux rémunérées, mais 64,0% dans les dix les moins bien rémunérées.

Par ailleurs, 3,1% des femmes travaillant à temps plein se retrouvent dans les professions les mieux payées, alors que 6,0% des hommes s'y retrouvent. Par contre, 9,6% des femmes se retrouvent dans les professions ayant les salaires les plus faibles comparativement à seulement 4,2% des hommes.

1.6. Taux d'emploi par région

Le Tableau 1.6.1 présente le taux d'emploi des femmes et des hommes de 15 ans et plus et le taux d'emploi à temps plein des femmes et des hommes pour l'ensemble du Québec et ses régions administratives.

Tableau 1.6.1. Taux d'emploi à temps plein pendant l'année 2005 de la population de 15 ans et plus selon le sexe, ensemble du Québec et régions administratives

	Taux d'emploi %		Taux d'emploi à temps plein %	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Le Québec	56,4	67,5	41,7	58,9
Bas-Saint-Laurent	51,4	62,1	37,6	55,3
Saguenay-Lac-Saint-Jean	48,9	64,0	33,1	56,1
Capitale-Nationale	58,1	68,4	43,3	59,2
Mauricie	48,5	61,1	33,5	53,5
Estrie	55,1	66,9	39,4	57,9
Montréal	54,1	65,1	40,3	55,1
Outaouais	61,1	69,0	47,5	59,8
Abitibi-Témiscamingue	54,3	65,3	38,3	57,8
Côte-Nord	55,1	66,2	41,3	60,2
Nord-du-Québec	61,3	68,5	48,1	60,5
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	47,4	54,7	37,1	49,0
Chaudière-Appalaches	58,4	71,2	42,9	63,9
Laval	59,1	69,8	44,7	60,6
Lanaudière	58,0	68,9	42,4	61,1
Laurentides	60,0	69,9	44,3	61,8
Montérégie	59,8	70,8	44,7	62,4
Centre-du-Québec	55,0	68,7	39,4	61,2

Source : Statistique Canada, recensement de 2006. Compilations spéciales préparées pour le Conseil du statut de la femme, 2008.

Le taux d'emploi des femmes et des hommes varie considérablement par région administrative.

On voit que les régions du Bas-Saint-Laurent, du Saguenay-Lac-Saint-Jean, de la Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, de la Mauricie, de l'Estrie, de l'Abitibi-Témiscamingue et du Centre-du-Québec affichent des taux d'emploi à temps plein pour les femmes de moins de 40%. Évidemment, les secteurs économiques, l'organisation du travail et les institutions en place changent d'une région à l'autre. Plusieurs acteurs chevronnés dans la problématique de l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins soulignaient le fait que le taux d'emploi des femmes est nettement plus bas et les écarts salariaux entre les hommes et les femmes plus grands dans des régions dites ressources parce que les bons emplois, généralement syndiqués, associés aux mines, à la foresterie et à la première transformation des matériaux, demeurent difficilement accessibles aux femmes.

1.7. Écarts salariaux par région

Tout comme le taux d'emploi, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes varient également selon la région. Le tableau 1.7.1 montre le revenu moyen d'emploi de la population de 15 ans et plus selon le sexe et la région administrative.

Tableau 1.7.1. Revenu moyen d'emploi de la population de 15 ans et plus selon le sexe, régions ou territoires de CRÉ et ensemble du Québec, 2005

	Femmes (\$)	Hommes (\$)	Ratio du revenu moyen d'emploi %
Le Québec	26 297	38 359	68,6
Bas-Saint-Laurent	21 849	30 392	71,9
Saguenay-Lac-Saint-Jean	21 633	36 352	59,5
Capitale-Nationale	27 077	38 680	70,0
Mauricie	22 317	33 970	65,7
Estrie	23 198	33 333	69,6
Montréal	28 161	40 133	70,2
Outaouais	32 116	39 884	80,5
Abitibi-Témiscamingue	22 644	37 458	60,5
Côte-Nord	23 117	40 808	56,6
Nord-du-Québec	23 673	43 826	54,0
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	20 663	26 054	79,3
Chaudière-Appalaches	23 495	34 232	68,6
Laval	28 156	40 030	70,3
Lanaudière	24 897	37 406	66,6
Laurentides	25 985	40 807	63,7
Montérégie			
Agglomération de Longueuil	29 717	44 560	66,7
CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent	27 394	41 198	66,5
CRÉ Montérégie-Est	25 222	38 336	65,8
Centre-du-Québec	21 494	32 131	66,9

Plusieurs régions affichent des ratios de salaires femmes/hommes particulièrement faibles, soit de moins de 60 %. Il s'agit du Saguenay-Lac-Saint-Jean (59,5 %), de la Côte-Nord (56,6 %), du Nord-du-Québec (54,0 %). Six autres régions se situent en dessous de la moyenne pour l'ensemble du Québec qui est de 68,6 %. Il s'agit de la Mauricie (65,7 %), de l'Abitibi-Témiscamingue (60,5 %) de Lanaudière (63,7 %), de la Montérégie (données de l'agglomération de Longueuil et des deux CRÉ : 66,7 %, 66,5 % et 65,8 %) et du Centre-du-Québec (66,9 %).

On remarque une présence marquée des régions ressources à la fois parmi les régions ayant un faible taux d'emploi à temps plein des femmes et des salaires particulièrement faibles pour les femmes. Par contre, dans la région Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine, le ratio des salaires femmes-hommes est élevé, 79,3 %, parce que la structure industrielle est faible et les hommes gagnent également peu. Les salaires des femmes sont les plus élevés en milieu urbain (Capitale-Nationale, Montréal, Outaouais, Laval, Longueuil et la CRÉ Vallée-du-Haut-Saint-Laurent) là où il y a une structure industrielle diversifiée et surtout là où il y a beaucoup d'emplois du secteur public. Dans l'Outaouais, le ratio des salaires femmes-hommes est élevé à 80,5 %, alors qu'il est plutôt moyen dans les autres régions identifiées.

Ces données suggèrent que la structure du marché du travail et ses bases économiques jouent un rôle important dans la question de l'accès des femmes à des emplois de qualité, c'est-à-dire à des emplois à temps plein offrant des salaires relativement élevés. En outre, les institutions en place, notamment la présence de syndicats ayant une présence féminine significative et l'application de programmes d'équité salariale peuvent également jouer un rôle important.

CHAPITRE 2



LA SÉGRÉGATION PROFESSIONNELLE ET L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Comme nous l'avons évoqué précédemment, un grand éventail d'intervenantes et d'intervenants des droits des femmes au travail, des universitaires et des syndicalistes sont préoccupés par la persistance de la ségrégation professionnelle dans toutes les régions du Québec. Ces personnes et ces groupes sont à l'affût des changements liés aux emplois disponibles et de l'évolution du marché du travail dans leurs régions respectives. Ils en concluent qu'il y a autant de barrières à l'accès à la formation et à l'intégration des femmes dans des métiers majoritairement masculins qu'il y a 30 ans. Des intervenantes et des intervenants d'expérience parlent même de recul pour les femmes dans plusieurs domaines.

Les problèmes posés par une ségrégation professionnelle relativement étanche sont particulièrement problématiques pour les femmes ayant des niveaux de scolarité moins élevés. Comme Marie-Josée Legault le démontre dans son étude, *La mixité en emploi... dans l'angle mort chez les moins scolarisés ?*, plus le niveau de scolarité des hommes et des femmes est faible, plus les écarts sur toute une série d'indicateurs d'autonomie économique – le taux d'activité, le taux d'emploi, le revenu moyen (taux horaire, revenu hebdomadaire et annuel) – se creusent. Pour les femmes moins scolarisées, surtout celles ayant seulement un diplôme d'études secondaires ou moins, les emplois accessibles sont particulièrement précaires et les salaires sont définitivement très bas, surtout comparés aux emplois accessibles aux hommes au même niveau de scolarité.

La problématique de la ségrégation professionnelle et de l'accès et l'intégration des femmes dans des emplois majoritairement masculins est particulièrement complexe. Elle touche à la question de la division sexuelle du travail productif et reproductif, à la reproduction des rôles sociaux et à la socialisation des enfants. Elle touche également

à l'organisation du travail salarié autour du modèle du travailleur libéré de toute responsabilité familiale et du fardeau plus lourd porté par les femmes en ce qui concerne la conciliation travail-famille.

Des sociologues ont identifié une double dynamique à l'œuvre dans la division sexuelle du travail qui constitue l'organisation sociale prédominante entre les sexes, celle de la séparation des responsabilités attribuées à chaque sexe et celle de la hiérarchisation de ces responsabilités en faveur du travail masculin. Selon cette dynamique, le travail de production de biens et de services à l'extérieur de la famille est attribué principalement aux hommes (Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, 2008). À l'époque moderne et lorsque l'organisation du travail est fondée principalement sur le salariat, seul le travail marchandisé est considéré comme productif, c'est-à-dire générateur de profits. Il est effectué à l'extérieur de la maison, dans la sphère publique et il est assujéti aux lois du travail. Le travail est organisé sans égard aux responsabilités familiales. Celles-ci sont considérées comme relevant du domaine privé, le domaine des femmes. Le travail de production salarié constitue le travail visible et valorisé et il est en lien avec la conception de citoyenneté.

Toute société doit se reproduire et le travail de reproduction a toujours été attribué aux femmes. Il s'agit du travail invisible et gratuit de procréation, d'éducation et de soins apportés aux enfants et aux personnes dépendantes. Il comprend également le bon fonctionnement du ménage et la responsabilité d'assurer le bien-être de tous ses membres. C'est le travail non rémunéré effectué dans la sphère privée, en opposition à la sphère publique, et non assujéti aux lois du travail.

Les rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail sont à la base de toute problématique touchant les femmes et le travail de production et de reproduction. En ce sens, les rapports sociaux de sexe «mettent l'accent sur les tensions qui opposent le groupe social des femmes et le groupe social des hommes autour d'un enjeu, en l'occurrence le travail et ses divisions» (Guichard-Claudic, Kergoat et Vilbrod, 2008 : 10). Ainsi, la division sexuelle du travail, ce qu'il est considéré comme «normal» et «naturel» pour les membres de chaque sexe d'assumer, fait partie structurante de l'organisation du travail dans une société. En effet, elle est présumée assurer le bon fonctionnement de la société. Suivre cette norme ne pose pas de problème. Par contre, choisir un métier ou une carrière qui ne va pas dans le sens de cette division du travail normalisée est toujours considéré comme un choix risqué, téméraire, obligeant l'individu à faire ses preuves. Cette conception ne permet pas de remettre en question une division du travail qui limite les individus dans leurs choix et qui renforce les préjugés. Les rapports sociaux de sexe et la division sexuelle du travail qui y est associée constituent des rapports dynamiques qui évoluent nécessairement dans le temps, mais qui contiennent également des forces de résistance au changement en faveur du statu quo ou même d'un retour en arrière.



Un autre aspect essentiel à considérer relativement aux rapports sociaux de sexe et à la division sexuelle du travail est le fait que le travail salarié est fondé sur le modèle d'un travailleur masculin libéré de toute responsabilité familiale. Plusieurs études montrent qu'il ne s'agit pas simplement d'un modèle de travailleur masculin, mais aussi d'un modèle de performance « n'importe quand, n'importe où » auquel les exigences de la sphère privée ne doivent nullement entraver le travailleur qui veut réussir sa carrière.

La situation des femmes à l'égard du marché du travail a toujours été plus que problématique. En effet, depuis le début de l'industrialisation, des femmes ont participé à l'économie marchande, que ce soit dans des usines, des mines, des petits commerces ou en agriculture, dans les services de santé ou d'éducation ou dans le travail de bureau. Toutefois, ou bien ces travaux s'inséraient à l'intérieur d'une entreprise familiale ou bien ces situations étaient considérées comme exceptionnelles et n'étaient pas incorporées au modèle dominant du travail salarié. Rappelons qu'une des premières luttes ouvrières au début du mouvement syndical a consisté à exclure les femmes des usines et des syndicats puisqu'on considérait que leur présence constituait une concurrence déloyale au salaire des hommes et affaiblissait le mouvement ouvrier (Hartman, 1976).

Les femmes et le travail de production industrielle et militaire durant les deux guerres mondiales

Même si l'histoire des femmes dans des emplois masculins pendant la Deuxième Guerre mondiale est relativement bien connue, le travail de production industrielle et militaire au cours des deux guerres mondiales soulève des questions pertinentes dans le cadre de ce projet.

Au début de la Première Guerre mondiale, en 1914, les femmes des pays occidentaux ont travaillé de manière salariée, travaillant comme domestiques, dans des manufactures textiles, en enseignement et occupant certains emplois de bureau et de commerce.

L'augmentation croissante de la demande en produits industriels et militaires et la pénurie de main-d'œuvre masculine ont obligé les gouvernements et les propriétaires d'usines à se tourner vers les femmes comme main-d'œuvre de remplacement. Mais les syndicats se sont farouchement opposés à l'embauche des femmes et ont forcé les employeurs et le gouvernement à inclure des clauses portant sur la mise à pied des femmes à la fin de la guerre.

Les historiens évaluent qu'au cours de la Première Guerre mondiale, au Canada, plus de 1000 femmes étaient employées par le Corps d'aviation royal en tant que conductrices de transport motorisé et ambulancières, 30 000 femmes travaillaient dans des usines de munitions et plus de 5000 femmes travaillaient dans la fonction publique. Cette période a donc vu une proportion importante des femmes dans la population salariée et dans des emplois masculins de surcroît (Greenwald, 1990; Anciens Combattants Canada, 2011): elles étaient soudeuses, mécaniciennes de véhicules lourds, pilotes, opératrices sur presse et surtout travailleuses d'usines de fabrication de munitions. Les femmes des pays occidentaux travaillaient donc dans un large éventail d'emplois considérés aujourd'hui encore comme des emplois masculins.

Le phénomène s'est répété au début de la Deuxième Guerre mondiale. Pendant cette période, les femmes représentaient une proportion encore plus importante de la population salariée et occupaient un éventail encore plus impressionnant d'emplois typiquement masculins. De plus, les gouvernements, les entreprises et les femmes elles-mêmes ont rapidement créé des services permettant de concilier les responsabilités familiales et envers les personnes dépendantes avec le travail salarié.

On estime qu'aux États-Unis, en 1944, au moment le plus fort de la production industrielle et militaire, les femmes représentaient un tiers de l'ensemble des travailleurs de l'industrie de l'automobile (pour la production de véhicules de guerre), la moitié des travailleurs dans la manufacture électrique et plus de 90% de la main-d'œuvre dans certaines usines de fabrication d'avions (Weatherford, 2010; Milkman, 1987).

Dès le retour des combattants, les femmes sont rapidement mises à pied afin de permettre aux hommes de reprendre les bons emplois industriels. Même si les femmes ont assumé une part importante et essentielle de la production industrielle et militaire au cours de ces deux périodes, les préjugés à l'égard de la nature féminine et de leur incapacité à occuper ces types d'emploi sont revenus en force. Ce n'est qu'à partir des années 1960 et 1970 que les femmes commencent à réintégrer le marché du travail de façon permanente, mais dans un éventail d'emploi nettement plus limité qu'au cours des deux guerres ayant marqué le XX^e siècle.

À partir des années 1960, les femmes ont commencé à réintégrer le marché du travail en nombre croissant, mais en intégrant des domaines considérés comme féminins, c'est-à-dire des emplois en éducation, en santé et dans le secteur des ventes et du bureau, notamment. Il s'agissait de domaines en expansion avec le développement de l'État-providence et le secteur des services (Descarries et Corbeil, 2002). Il s'agissait également d'emplois en lien avec le travail de reproduction et, surtout, il s'agissait de domaines où les hommes étaient peu présents et qui suscitaient peu leur intérêt. L'intégration des femmes au marché du travail n'a pas confronté, sauf exception, les hommes dans leurs métiers et leurs domaines.

Une évolution majeure des attitudes à l'égard de la capacité des femmes à exceller dans le métier de leur choix a été observée. Les femmes ont réussi à pénétrer en grand nombre certaines professions traditionnellement masculines telles que la médecine, le droit et la comptabilité. Néanmoins, pour la grande majorité des femmes, notamment celles qui n'ont pas de diplôme universitaire, les rôles sociaux n'ont pas vraiment changé concrètement.

Les éléments d'analyse présentés ci-haut sont essentiels pour bien comprendre pourquoi la lutte pour l'accès et le maintien des femmes dans des secteurs d'emploi majoritairement masculins est si difficile. Il s'agit d'une lutte pour avoir accès aux places qu'occupent actuellement des hommes. En d'autres mots, les femmes entrent en compétition directe avec les hommes. De plus, pour qu'elles puissent travailler et s'y maintenir à long terme, il faut que les pratiques et la culture des milieux masculins évoluent.

2.1. Ce que disent les recherches

Depuis plus de 30 ans, des chercheurs, des groupes d'intervention et des syndicats étudient la problématique de l'accès et du maintien des femmes dans des emplois majoritairement masculins. Nous avons répertorié au moins 20 études québécoises et canadiennes qui analysent les facteurs de réussite et les obstacles pour les femmes qui veulent intégrer des emplois masculins. Le nombre élevé de recherches est impressionnant et décourageant à la fois, impressionnant parce qu'il témoigne de l'importance accordée à cette problématique par de nombreux acteurs et actrices, décourageant parce qu'on y constate la faible évolution des éléments et des situations analysés.

La chercheuse Marie-Josée Legault a réalisé plusieurs études sur les différents aspects de la problématique. Son étude, *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins : synthèse des*

facteurs locaux de succès et d'échec, publié en 2001, demeure une des analyses les plus exhaustives sur la question. Une autre étude, *La situation des femmes dans l'industrie de la construction au Canada*, réalisée en 2010 par le Conseil sectoriel de la construction comprend une recension des écrits portant sur la problématique plus large des femmes dans des emplois majoritairement masculins, est aussi exhaustive que celle de Marie-Josée Legault. Ces deux études arrivent essentiellement aux mêmes conclusions. De façon générale, on peut regrouper les facteurs de réussite et les obstacles autour de trois éléments : les facteurs propres aux entreprises et à la direction des ressources humaines, les facteurs liés aux collègues et aux syndicats et les facteurs propres aux femmes elles-mêmes. La recherche effectuée par Sophie Clerc présente également en détail les facteurs que nous résumons ici.

2.1.1. Les facteurs déterminants pour l'intégration des femmes dans des métiers masculins propres aux entreprises et à la direction des ressources humaines

Quand un employeur décide d'embaucher une ou des femmes pour un emploi ou dans un secteur jusqu'alors majoritairement ou exclusivement masculin, il est important que l'employeur s'engage à apporter des changements à plusieurs niveaux dans son entreprise et qu'il envoie un message très clair aux autres employés qu'il soutient les nouvelles employées ainsi que la démarche nécessaire pour bien les intégrer et les maintenir dans l'entreprise. Cet appui peut comprendre, par exemple, la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité composé des ressources nécessaires pour assurer sa réussite. Parmi les mesures utiles, il est important de consulter les employés et les syndicats et de les informer sur le programme, ses objectifs, son impact et ce qui est attendu de leur part. Il faut être conscient des problèmes de harcèlement et de conciliation travail-famille, entre autres, et peut-être solliciter l'aide d'organismes spécialisés dans l'intégration des femmes dans des métiers majoritairement masculins (Clerc, 2007; Legault, 2001). En effet, la mise en place de politiques de travail appropriées est particulièrement importante pour les femmes. De plus, il faut promouvoir ces politiques et s'assurer de leur utilisation active. Par exemple, si les gestionnaires ou les collègues découragent l'utilisation de programmes de conciliation travail-famille, les travailleuses risquent de ne pas pouvoir en profiter et on ne changera pas l'attitude des hommes à l'effet que seules les femmes doivent assumer les responsabilités familiales.

2.1.2. Les facteurs liés aux collègues masculins

Les collègues jouent un rôle majeur dans la capacité des femmes à intégrer des emplois dans un milieu masculin. Plusieurs travailleuses consultées dans le cadre de l'étude de Marie-Josée Legault mentionnaient que peu de formation formelle leur a

été offerte à leur arrivée et comment elles devaient se débrouiller seules pour maîtriser leurs tâches, et ce, dans des entreprises ayant mis sur pied un programme d'accès à l'égalité. Les collègues jouent un rôle crucial au moment de l'intégration en emploi, pour l'accès à l'information sur les façons de faire et pour répondre à des questions de base; bref, pour fournir une entraide qu'ils trouveraient tout à fait normal d'offrir à de nouveaux collègues masculins. Le niveau d'aide et de coopération fourni par les collègues pourrait être déterminant pour l'intégration de nouvelles travailleuses en emploi (Legault, 2001). De plus, les réseaux informels jouent un rôle important à l'égard de la création de liens avec les collègues et de l'accès à l'information sur le métier et l'entreprise. Les collègues masculins ont ainsi le pouvoir de rendre la situation bonne, correcte, difficile ou très pénible pour une nouvelle travailleuse (Gingras, Savard et Robidoux, 2006).

Plusieurs études identifient les dynamiques par lesquelles la culture organisationnelle des milieux où les hommes prédominent est par définition masculine (Dugré, 2006; Couture, Thibault, Chatigny et Messing, 2006). Les travailleuses n'entrent pas en terrain neutre, mais en terrain masculin. La culture masculine sur les chantiers de la construction constitue le cas le plus évident, mais il n'est certainement pas le seul secteur où elle s'affiche de manière aussi visible et déterminée. Les habiletés identifiées comme étant masculines forment la base des compétences valorisées et sur lesquelles les travailleurs et les travailleuses sont évalués. Dans la conception occidentale des sexes, le masculin et le féminin sont des concepts binaires, voire opposés. Le masculin ne comprend pas le féminin, il est son contraire et l'exclut. Ce qui est féminin ne peut pas être masculin. Dans un tel système, la présence des femmes dans des milieux définis comme étant masculins dérange forcément puisqu'elles ne sont pas des hommes et qu'à un moment donné, le fait d'être une femme va s'imposer. Comme l'explique Geneviève Dugré dans son étude sur les femmes dans la construction :

Au cours de nos entretiens, plusieurs travailleuses de l'industrie de la construction ont dit être étonnées que le fait d'être une femme ait une si grande importance dans leur intégration au travail. Chaque fois que leur différence est marquée, elles connaissent des difficultés. Que ce soit par des requêtes spéciales ou encore à cause de leur rôle de mère, les problèmes émergent là où se manifeste la différence. Aussi, les femmes souhaitent le plus possible masquer cette différence dans leurs comportements (Dugré, 1996: 111).

Des études démontrent qu'une culture organisationnelle particulièrement masculine n'est pas l'apanage du milieu de la construction ou des secteurs où le travail est basé sur des habiletés stéréotypiquement masculines. Des milieux de travail où les tâches à effectuer n'ont que très peu à avoir avec la force physique, le travail mécanique ou le

travail dans la saleté, le froid ou d'autres conditions exigeantes, peuvent quand même développer des cultures masculines à cause du comportement des travailleurs. Ceci semble être le cas dans certaines entreprises de technologies de l'information, génie et communications (Guay, 2005).

Comme le fait d'être femme est porteur d'une différence perçue comme profonde et inconciliable avec la nature du travail masculin, plusieurs études mentionnent que les femmes ne bénéficient pas de la présomption d'être compétentes à leur arrivée, contrairement aux hommes. Des études font mention du fait que de nouvelles travailleuses se font « tester » subtilement ou moins subtilement par les autres travailleurs. Elles sont « sous haute surveillance », selon l'expression de Marie-Josée Legault, ces tests ayant pour effet de souligner leur différence et pouvant servir à les isoler davantage.

À un niveau encore plus fondamental, l'embauche par l'employeur d'une ou plusieurs travailleuses indique la confiance de l'employeur dans la capacité de ces femmes à faire le travail, mais ne change pas nécessairement les préjugés que les collègues peuvent entretenir à leur égard. Une étude de l'organisme FRONT (Femmes regroupées en option non traditionnelle) (Guay, 2005) montre comment les préjugés persistent à colorer les attitudes de collègues masculins, peu importe le nombre d'années en emploi ou les compétences démontrées à maintes reprises par les femmes. Les normes masculines de comportement et la présomption que les femmes ne peuvent tout simplement pas faire le travail comme un homme demeurent parfois imperméables aux preuves quotidiennes du contraire.

2.1.3. Les facteurs liés aux femmes elles-mêmes

Plusieurs études réalisés auprès des travailleuses (Legault, 2001; Dugré, 2006; Couture, Thibault, Chatigny et Messing, 2006) ont relevé les stratégies déployées par les travailleuses pour faire face aux multiples défis, problèmes ou obstacles posés par leur intégration dans un milieu majoritairement masculin. Lorsqu'il est question des attitudes, des gestes et des comportements problématiques de la part des collègues, des supérieurs ou des employeurs à leur égard, les travailleuses utilisent différentes stratégies : utiliser l'humour pour désamorcer une situation, développer une carapace ou apprendre à se défendre sans jamais dépasser les limites acceptables par les collègues, ce qui prouve que les travailleuses portent le fardeau de l'adaptation. Elles peuvent être tolérées ou même acceptées, tant qu'elles ne dérangent pas les hommes. Mais pour certains, leur simple présence les dérange. Puisqu'elles sont « sous surveillance » et que leurs compétences ne sont pas tenues pour acquis au moment de leur embauche, toute demande d'aide devient problématique, car confirme aux yeux des collègues masculins une faiblesse de la part des travailleuses.

Par ailleurs, quel milieu de travail peut fonctionner sans l'entraide entre collègues ? Même si les hommes s'entraident entre eux, cela ne les empêche pas de considérer qu'une demande d'aide de la part d'une femme dans un milieu masculin signifie « qu'elle est pas capable de faire la job ».

2.2. La nécessité de concilier la famille et le travail

La capacité à concilier les responsabilités familiales et professionnelles incombe davantage aux femmes qu'aux hommes. Comme nous l'avons mentionné plus haut, le travail salarié s'est construit autour d'un modèle masculin libéré de ses responsabilités familiales. Les recherches effectuées auprès des travailleuses en emploi majoritairement masculin font ressortir comment l'organisation du travail a été construite sans égard à la vie familiale des travailleurs et à ses contraintes. Les heures de travail, les horaires variables et le travail par quart de travail rotatif, les heures supplémentaires sans préavis constituent des obstacles majeurs pour les femmes qui ont des enfants. La perception très négative des grossesses, des congés de maternité et parentaux ou pour responsabilités familiales, même si les lois y donnent droit, crée une situation où les femmes ne peuvent jamais sentir que leurs besoins et leurs demandes sont légitimes et « normales ». Cette différence les distingue de leurs collègues masculins (Gingras, Savard et Robidoux, 2006). De plus, les problèmes posés par la conciliation peuvent devenir un motif de congédiement illégal ou d'abandon des travailleuses, lasses des perpétuels conflits. Même si de plus en plus de travailleurs masculins assument des responsabilités familiales, il semble qu'ils sont plus réticents à revendiquer des mesures ou même à identifier leurs besoins (Tremblay, 2004). Malgré cela, on apprécie peu que les femmes en emploi majoritairement masculin revendiquent leurs droits en matière de conciliation. Selon un certain nombre d'hommes, de telles revendications constituent une menace aux pratiques et à la culture masculine du milieu. Les employeurs sont aussi souvent réticents à changer des pratiques qui leur procurent une grande flexibilité dans la gestion du travail, aux dépens de la vie familiale de leur personnel.

2.3. L'accès à l'emploi et le maintien en emploi

Outre les facteurs attribuables aux employeurs en ce qui a trait aux politiques du travail, aux collègues en ce qui concerne le climat et la culture ou aux femmes elles-mêmes par leurs stratégies d'intégration, des recherches ont démontré que les femmes ont davantage de problèmes d'accès à l'emploi une fois leur formation terminée. Une étude d'Emploi-Québec effectuée auprès de femmes ayant suivi une formation subventionnée

par Emploi-Québec a révélé que parmi les femmes qui ont été formées pour occuper un emploi non traditionnel et qui cherchaient un emploi au moment du sondage (144 femmes sur 531 femmes sondées), 67 % disaient avoir des difficultés dans leur recherche d'emploi. «La principale difficulté rencontrée a trait au sexisme (les employeurs n'engagent pas de femmes : 42 %), suivie de loin par le manque d'expérience (25 %)» (Faucher, 2004 : 34). Une autre étude réalisée en 2005 auprès d'une cohorte d'étudiants et d'étudiantes en formation professionnelle et technique selon le sexe a permis d'apprendre que la grande majorité des femmes en formation non traditionnelle décrochent un travail à temps plein à la suite de leur formation, mais dans des proportions nettement moindres que celles des hommes. En formation professionnelle, seulement 71 % des femmes qui possèdent un diplôme travaillent à temps plein alors que c'est le cas pour 95 % des hommes. Le taux de placement en formation technique dans un emploi à temps plein est de 73 % pour les femmes et de 95 % pour les hommes (Collini et Germain, 2005).

Ce type de statistiques confirme les propos des travailleuses tirées de plusieurs études. Elles mentionnent que la recherche d'emploi est nettement plus difficile pour les femmes dans des métiers majoritairement masculins que pour leurs collègues masculins, pour qui la soumission de leur candidature et l'embauche vont de soi. Les travailleuses signalent qu'il arrive parfois que des employeurs disent ouvertement ne pas embaucher de femmes, posent des questions discriminatoires lors de l'entretien d'embauche, affirment que «leurs gars» n'accepteraient jamais une femme ou bien qu'ils n'ont pas de toilettes ou de vestiaires pour femmes (Collini et Germain, 2005).

De nombreuses études portant sur le maintien en emploi soulignent qu'une forte proportion de femmes ayant suivi une formation dans un métier majoritairement masculin quittent leur domaine après cinq ans. Une étude effectuée pour le Réseau montérégien des organismes non traditionnels qui a analysé et compilé des recherches sur le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels arrive à la conclusion que «le taux de maintien des femmes ne dépassait pas beaucoup 50 %» là où les femmes portent exclusivement le poids de l'intégration (Gingras, Savard et Robidoux, 2006, 37). Les auteurs résument ainsi l'enjeu : «il semble que les mesures qui réussissent à influencer à la hausse le taux de maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins soient justement celles qui tentent de ne plus faire porter le poids du changement uniquement sur les épaules des femmes» (Gingras, Savard et Robidoux, 2006). Par ailleurs, la situation la plus catastrophique semble être celle de la construction où 62 % de femmes formées dans un métier de la construction ont quitté ce domaine après cinq ans (CCQ, 2008).



2.4. Des travailleuses dans des emplois organisés physiquement en fonction des hommes

Les chercheuses et chercheurs du Centre de recherche interdisciplinaire en biologie, santé, société et environnement (CINBIOSE) ont réalisé plusieurs études sur l'organisation ergonomique des emplois traditionnellement masculins et sur les conséquences pour les femmes qui intègrent ces emplois lorsque l'organisation du travail se construit selon un modèle masculin. Une de leurs études analyse entre autres les différences physiques et physiologiques entre les hommes et les femmes pouvant avoir des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleuses (Couture, Thibault, Chatigny et Messing, 2006). Les différences observées au niveau de la poitrine, de l'articulation de la hanche, de la force physique et la taille moyenne ont un impact sur la réalisation du travail qui implique la manipulation et le déplacement d'objets et d'outils, le port de ceintures à outils ou de sécurité et l'aménagement de postes de travail. Ces facteurs peuvent engendrer des difficultés pour les travailleuses lorsqu'ils sont conceptualisés et construits pour des hommes. Ce fait ne réduit en rien la capacité des femmes à occuper des emplois exigeant de grands efforts physiques. Il soulève plutôt la nécessité d'aménager les outils, les postes et l'organisation du travail en fonction des travailleuses. Par ailleurs, plusieurs emplois à forte majorité féminine exigent des efforts physiques importants (éducatrice en garderie, préposée aux bénéficiaires, femme de chambre, entre autres), mais ces efforts ont été longtemps banalisés et non reconnus à leur juste valeur.

2.5. La théorie de la masse critique de travailleuses

Compte tenu du double problème posé par l'isolement des femmes dans un milieu masculin et la difficulté d'effectuer les changements nécessaires pour assurer leur maintien si elles ne sont pas nombreuses, des chercheuses et des chercheurs ont développé le concept de la masse critique de travailleuses. Il s'agit d'un seuil minimal d'employées constituant un élément fondamental du maintien des travailleuses dans un milieu majoritairement masculin. Marie-Josée Legault cite la sociologue française Margarete Maruani à ce sujet :

Les difficultés pour les femmes sont nombreuses. Ce ne sont pas tant les problèmes de résistance physique qui les gênent, mais plutôt ceux liés aux rapports avec les collègues et la hiérarchie masculine : pour ces quelques femmes perdues dans un monde d'hommes, les phénomènes d'exclusion sont le lot quotidien, sauf lorsqu'elles forment un groupe (Maruani, 1985, cité dans Legault, 2001 : 20).

La masse critique se situerait entre 15 et 35 % de la main-d'œuvre, selon les différents chercheurs, rapporte Mme Legault. La présence d'une masse critique de femmes dans un milieu de travail entraînerait quatre mouvements et des retombées positives : l'effet d'entraînement sur les autres membres du groupe minoritaire comme signal d'ouverture; l'effet de solidarité entre les membres d'un même groupe cible qui leur permet de s'entraider et de perdurer; l'effet de promotion lorsque les embauches se font dans une filière menant à la promotion; l'effet de diffusion lorsque les membres du groupe cible sortent de ghettos d'emploi et démontrent leur compétence, amenuisant ainsi l'emprise des préjugés (Legault, 2001b : 27).

L'argument de la masse critique a même été repris par la Cour suprême dans son jugement dans CN c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), [1987] 1 R.C.S. 1114. À la suite de pratiques de discrimination systémique de la part de Canadian National à l'égard des femmes dans des postes « non traditionnels », la Cour a offert le raisonnement suivant pour atteindre une masse critique des femmes :

Considérant qu'idéalement, pour créer le plus tôt possible une masse critique qui permettrait au système de continuer à se corriger par lui-même, nous serions enclins à exiger qu'au cours des prochaines années, et jusqu'à ce que l'objectif de 13% soit atteint, au moins un poste non traditionnel sur trois soit confié, à l'embauche, à une femme.

Sans un rattrapage accéléré, estime la Cour suprême, il était impossible de compenser un désavantage accumulé. Cet argument est également mis de l'avant par des intervenantes et des intervenants qui jugent essentiel le recours à des programmes d'accès à l'égalité visant à augmenter le nombre de femmes, de même que des membres d'autres groupes cibles, dans les milieux où elles sont fort peu présentes.

2.6. Les femmes dans les postes décisionnels des entreprises

Un sujet émergent lié à la problématique de l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins est celui de la sous-représentation des femmes dans les postes de haute direction et au sein des conseils d'administration. Plusieurs études importantes établissent une corrélation entre le fait d'avoir un nombre élevé de femmes à la haute direction et au sein du conseil d'administration et la rentabilité des entreprises (McKinsey et coll., 2008; Landrieux-Kartochian, 2004). Une étude longitudinale a été réalisée sur 15 ans auprès de 215 grandes entreprises américaines, et les entreprises ayant promu le plus de femmes étaient celles dont la rentabilité était la meilleure, quelle que soit la mesure de la rentabilité (Adler, 2001, cité dans Landrieux-Kartochian, 2004).

La firme McKinsey a réalisé deux études sur l'impact de la présence des femmes, la première auprès de 101 entreprises et la deuxième auprès de 89 entreprises. Selon les auteurs, « ces études démontrent de manière statistiquement fiable que les entreprises qui ont une plus grande proportion de femmes dans leurs comités de direction sont aussi celles qui sont les plus performantes » (McKinsey, 2007). Plusieurs hypothèses expliquent les liens entre la diversité des compétences, l'innovation dans la réalisation du travail, la diversité des perspectives sur les besoins des clients et des façons nouvelles de concevoir les responsabilités au sein de l'entreprise.

Même si on n'a pas évoqué toutes les raisons expliquant le lien entre la présence des femmes et l'accroissement de la rentabilité des entreprises, l'existence de ce lien n'est pas vraiment remise en question. Cette corrélation est si bien établie que le gouvernement du Québec l'a utilisée pour justifier un article de la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État qui exige la parité au sein des conseils d'administration des sociétés d'État (Art. 43.2)².

Des employeurs qui embauchent des femmes dans des milieux majoritairement masculins notent souvent une amélioration considérable dans la culture organisationnelle découlant, entre autres, de l'apparition d'une culture tendant à être moins conformiste et plus axée sur les questions de santé et de sécurité (CIME, 2007). Devant ce constat, on peut se demander pourquoi la présence de femmes dans des emplois jusqu'alors majoritairement ou exclusivement masculins n'offrirait pas de bénéfices similaires à ceux observés dans le cas de la présence dans des postes décisionnels ?

2.7. La lutte des places

L'aspect central de la problématique des femmes et des métiers majoritairement masculins est une lutte pour l'accès à des places non seulement « destinées normalement » aux hommes mais aussi définies comme étant des places masculines tout court. On peut voir les dynamiques d'exclusion des femmes des places masculines dans tous les gestes d'exclusion identifiés dans les recherches sur le sujet. L'isolement des travailleuses est façonné par des blagues et des propos déplacés, par le manque d'entraide, par le refus de changer les pratiques du milieu, par la pose d'affiches pornographiques – totem par excellence d'un territoire exclusivement masculin et par des menaces ou des gestes de harcèlement sexuel ou psychologique, dans des cas plus extrêmes.

² Article 43.2: « que les conseils d'administration soient, pour l'ensemble des sociétés, constitués à parts égales de femmes et d'hommes à compter du 14 décembre 2011. Dans le présent article, le mot « sociétés » comprend, outre les sociétés et organismes visés à l'annexe 1, la Caisse de dépôt et placement du Québec et Hydro-Québec ».

Le guide du Centre d'intégration au marché du travail (CIME) sur les pratiques permettant une plus grande intégration des femmes à des emplois traditionnellement masculins éclaire cette problématique :

Un des signes que les choses changent quant à la place des femmes sur le plancher de production de Quebecor est un resserrement des sanctions de la direction en cas de comportements répréhensibles de certains employés masculins envers les femmes, explique la directrice des ressources humaines. «Récemment, nous avons imposé une suspension de six mois à un employé qui avait proféré des menaces. D'autres ont été suspendus quelques jours. Cela a envoyé un message clair : ce qui était accepté avant ne l'est plus!» Et pour montrer à quel point les mentalités d'un peu tout le monde évolue, elle ajoute : «avant, de tels comportements n'étaient même pas rapportés!» (CIME, 2007 : 37)

Ce cas est récent. Il est question de gestes décrits comme étant «répréhensibles» commis par plusieurs hommes travaillant dans une grande entreprise québécoise, et qui sont extrêmement graves, à l'égard d'une femme et des femmes en général qui essaient d'intégrer des emplois masculins. La direction a certes pris des mesures sévères contre les hommes qui ont posé ces gestes mais reconnaît à la fois que le fait de rapporter ces gestes est très récent.

En somme, la situation des femmes dans des métiers majoritairement masculins évolue et bon nombre de femmes réussissent à intégrer ces milieux et à s'y maintenir. Plusieurs études ont permis de faire ressortir les embûches et les problèmes avec lesquels les travailleuses doivent composer. Il existe également d'excellentes ressources et des guides pour aider les employeurs à bien accueillir les femmes et à ainsi diversifier leur main-d'œuvre. Mais malgré tout ce travail, bien des femmes vivent encore des situations inacceptables et parfois graves, ce qui ne nous permet pas d'affirmer que c'est juste une question de temps avant que les femmes puissent investir ces métiers comme tous les autres métiers offerts sur le marché du travail.

CHAPITRE 3

LE CHOIX D'UN MÉTIER MAJORITAIREMENT MASCULIN
ET L'EXPÉRIENCE DES FEMMES EN FORMATION

Le chapitre trois et les suivants s'intéressent à la perspective des personnes ayant participé aux groupes de discussion, et en particulier les groupes qui réunissaient des intervenantes et des intervenants de chaque région et ceux qui réunissaient des travailleuses et des étudiantes. Une des premières questions soulevées lors de ces groupes de discussion a été celle du choix des filles et des femmes pour des emplois majoritairement féminins, ou l'inverse, pourquoi si peu de filles et de femmes choisissent des emplois majoritairement masculins. Dans ce chapitre, nous nous pencherons sur les facteurs liés aux choix scolaires et professionnels des femmes ainsi que sur l'expérience des femmes en formation dans des domaines majoritairement masculins.

3.1. Les filles et les femmes ne connaissent pas les métiers majoritairement masculins

Un consensus émerge des groupes de discussion à l'effet que les filles et les femmes ne connaissent pas les emplois techniques majoritairement masculins. Il existe pourtant plus de 500 métiers et la population en général ne connaît pas toutes les possibilités offertes par les différents secteurs du marché du travail. Les emplois dans certains domaines, comme le secteur minier, la métallurgie ou l'électromécanique, sont particulièrement méconnus.

Plusieurs intervenantes et intervenants ont souligné que la formation professionnelle et technique souffre d'une mauvaise réputation auprès des parents. Ceux-ci ont tendance à inciter leurs enfants à aller vers une carrière universitaire au détriment

d'une formation professionnelle et technique. Plusieurs participantes ont parlé de la pression exercée par les parents à poursuivre les études au lieu de choisir une formation vers un métier qui est encore plus forte pour les filles que pour les garçons.

Les écoles secondaires sont le lieu idéal pour sensibiliser les filles et leur présenter l'éventail des possibilités qui s'offrent sur le marché du travail. Mais les efforts des écoles ne semblent pas constants ni soutenus. Une représentante d'une commission scolaire a reconnu qu'il n'était pas facile de travailler en collaboration avec les écoles :

Les commissions scolaires ne sont pas toujours prêtes à embarquer dans des actions de promotion et de sensibilisation auprès des jeunes, et ce, souvent par manque de temps. C'est difficile d'entrer dans les écoles. Souvent, c'est très exigeant de travailler avec le service régulier. Quand il n'y a pas une ressource dédiée à la question de la diversification, ce n'est pas toujours évident de mobiliser les enseignants ou les C.O. (conseillers en orientation). De plus, la communication est difficile entre le secteur professionnel et le secteur jeune. Il n'y a pas de concertation, il y a un esprit de compétition entre ces deux secteurs pour la même clientèle.

Plusieurs organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine tentent d'organiser des projets en partenariat avec des commissions scolaires pour faire de la sensibilisation dans des écoles mais obtiennent des résultats mitigés. Une directrice d'un organisme en employabilité nous a raconté l'expérience suivante :

Il faut un changement fondamental dans les croyances des personnes. Tu ne peux pas changer les choses facilement. À chaque génération, il faut recommencer. Je me rappelle, lorsque nous allions dans les écoles secondaires, à chaque année quand on les rappelait et qu'on leur disait : «avez-vous de la place pour qu'on aille visiter vos jeunes filles de secondaire 4 ? » Ils nous répondaient : « ben là, vous êtes venus l'année passée ! » Mais celles qui sont en secondaire 4 cette année ne sont pas les mêmes que l'année dernière...

La directrice d'un autre organisme spécialisé a noté que les écoles recouraient très peu au programme d'intervention sur la diversification des choix de carrières élaboré par le ministère de l'Éducation. Une représentante de l'organisme Femmes et production industrielle a raconté que l'organisme avait construit un projet pilote de suivi des étudiantes en formation professionnelle et technique dans les programmes majoritairement masculins où la présence des filles étaient en diminution. L'organisme a découvert que les filles manquaient d'information au secondaire et que les commissions scolaires ne se sentaient pas équipées pour les aider. Il semble donc que la majorité des écoles secondaires ne disposent pas des ressources permettant d'intervenir sur la question de la diversification des choix professionnels des filles.

Malgré les difficultés pour établir et maintenir des collaborations avec les écoles secondaires, on reconnaît qu'il faut agir tôt dans la vie de ces jeunes afin de déconstruire les stéréotypes et d'ouvrir leurs horizons sur tous les choix possibles. À cet égard, les journées thématiques de sensibilisation sont considérées comme des expériences importantes à poursuivre en termes de résultats concrets. Une représentante de l'Institut de formation aérospatiale des Laurentides a noté :

On choisit souvent un métier qu'on connaît. Ainsi les filles veulent toutes travailler dans le domaine social. Il faut réussir à leur faire voir autre chose que ce qu'elles connaissent déjà. Les stages d'exploration sont un excellent moyen.

Nous reviendrons au chapitre sept sur les projets prometteurs. Il est clair que toutes les expériences qui permettent un premier aperçu des métiers jusqu'alors méconnus par les filles et les jeunes en général sont d'excellentes occasions pour sensibiliser les filles aux possibilités de sortir des sentiers battus.

3.2. Les services en employabilité sont peu proactifs en matière de diversification des choix professionnels

Les organismes en employabilité, qu'il s'agisse de centres locaux d'emploi (CLE), de ressources externes en employabilité ou des carrefours jeunesse emplois (CJE), ont tous un rôle à jouer dans le choix de formation ou d'emploi de leur clientèle. Mais l'approche privilégiée par ces organismes, à l'exception des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, consiste à identifier les intérêts de la personne et à trouver la voie qui concorde avec ces intérêts. Il y a rarement une approche proactive pour encourager la personne à considérer un plus large éventail de possibilités. Un représentant d'un carrefour jeunesse emploi explique ainsi leur approche :

Il n'y a pas de services spécifiques pour les femmes au CJE. On réfère ces dernières aux organismes spécialisés au besoin. Au niveau de l'orientation professionnelle, on considère d'abord les intérêts de la personne et celle-ci est surtout dirigée vers les métiers traditionnels. Quand on rencontre une femme intéressée, on la réfère aux organisations qui ont des programmes particuliers.

Un représentant d'Emploi-Québec abonde dans ce sens :

Socialement, il y a une méconnaissance des professions non traditionnelles et des possibilités d'emplois intéressantes qui s'offrent aux femmes dans ces secteurs d'emploi. La clientèle féminine va davantage nous parler de secrétariat et d'emplois qui sont généralement plus connus.

Étant donné le consensus général à l'effet que les femmes ne connaissent pas l'éventail des métiers majoritairement masculins, une approche en orientation non proactive qui ne présente ni n'explore l'éventail des métiers renforcera nécessairement la ségrégation professionnelle telle qu'elle existe actuellement.

3.3. Des facteurs économiques qui expliquent les choix des femmes

Plusieurs intervenantes et intervenants ont évoqué l'idée que les femmes ont des raisons économiques de choisir les métiers majoritairement féminins. Dans des régions où le taux de chômage est bas, les femmes en recherche d'emploi trouvent facilement des emplois majoritairement féminins. Une intervenante décrit la situation dans sa région :

Actuellement, le recrutement est difficile en Haute-Yamaska et Brome-Missisquoi à cause de la bonne performance de l'économie. Le taux de chômage est bas. Dans ce contexte, les femmes se trouvent facilement des emplois traditionnels. Elles hésitent à entreprendre un long parcours qui exige une période d'exploration et d'études. Celles qui restent sur le chômage vivent souvent de lourdes problématiques.

D'autres intervenantes ont décrit des situations similaires où il s'avère difficile d'attirer les femmes vers des métiers majoritairement masculins quand elles peuvent trouver facilement et rapidement des emplois majoritairement féminins.

Toutefois, l'intégration ou la réintégration rapide en emploi peut nuire à la sécurité économique de la femme à long terme si l'emploi ou le domaine choisi offre des conditions de travail précaires et mal rémunérées. Ainsi, certaines intervenantes pensent qu'il est important de sensibiliser les femmes à l'impact économique de leurs choix professionnels.

Il y a aussi la question de la responsabilisation des femmes elles-mêmes. Il faut stimuler la création d'emplois et le choix des vocations en démontrant la différence entre un travail chez Wal-Mart à 10\$ l'heure et un emploi à 30\$ de l'heure. L'emploi chez Wal-Mart est l'emploi de la facilité. Ce n'est pas payant, mais c'est facile d'y travailler. C'est accessible.

La question des salaires et des conditions de travail associés aux emplois majoritairement féminins et masculins semble être rarement soulevée par des intervenantes et des intervenants qui ne font pas d'effort particulier pour sensibiliser les femmes à l'éventail des professions. Par contre, chez les intervenantes des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, la question des salaires est de première importance étant donné qu'un de leurs mandats est l'amélioration des conditions sociales et économiques de leur région. Sans dévaloriser les emplois majoritairement féminins, ces intervenantes s'inquiètent de la persistance des faibles salaires associés à de nombreux emplois majoritairement féminins et tentent de sensibiliser les femmes aux autres conséquences de leur choix au-delà d'un retour rapide en emploi.

3.4. La perspective des travailleuses dans des métiers majoritairement masculins

Un nombre important de travailleuses ont fait le choix d'aller vers un emploi ou un métier majoritairement masculin par elle-même, sans information ou programme d'exploration des métiers. Plusieurs ont dû travailler fort pour surmonter les obstacles posés par des conseillers en emploi qui n'ont pas facilité leur parcours vers un métier majoritairement masculin.

Une travailleuse raconte son parcours :

Quand j'ai eu à faire un choix, ils envoyaient tout le monde en secrétariat. Ce n'était pas compliqué ! Ils venaient d'ouvrir un nouveau programme à Laure-Conan d'agent de bureau et ils envoyaient toutes les filles là. Comme ce n'était pas moi (je ne suis pas faite pour rester entre quatre murs), j'ai arrêté ça. Puis, je suis allée faire un cours de design intérieur. Ce n'était pas moi non plus. Après ça, j'ai fait des jobines parce que je n'avais pas de diplôme. Finalement, comme on embauchait à l'Alcan, j'y suis allée, même si je n'y croyais pas. On était sûr que les filles ne passeraient pas ! J'ai été choisie. De saison en saison, je suis restée.

Une autre travailleuse, dans un autre groupe de discussion, a également évoqué une tendance importante à diriger les femmes vers les métiers majoritairement féminins.

Concernant les milieux scolaires, je ne suis pas certaine qu'il y ait vraiment tout ce qu'il nous faut. Si tu es une fille, les orienteurs ne t'enverront pas vers un métier non traditionnel. Mais il y a beaucoup de filles qui ne connaissent pas toutes les options de formation. Il faudrait faire de la promotion pour les DEP non traditionnels dans les écoles secondaires. C'est vraiment important d'aller voir dans les écoles et de rencontrer directement les filles pour leur montrer les options. Il y a d'autres métiers que le secrétariat et les soins infirmiers !

Pour plusieurs travailleuses, aller vers un métier majoritairement masculin est une question de réalisation de soi. Mais pour faire un choix éclairé, il est essentiel d'être sensibilisée et de se sentir appuyée dans ses décisions. Une travailleuse décrit ainsi son parcours :

Personnellement, je me suis découverte à Options non traditionnelles il y a 13 ans. Depuis que j'ai passé ici, tout s'est ouvert pour moi. Et si ça n'avait pas été de ça, je serais probablement encore dans une shop en train de bougonner et à refouler mes émotions. Je ne serais pas ici en train de m'exprimer !

Il est difficile de généraliser, à partir des propos des travailleuses, sur la décision de poursuivre un parcours vers un métier majoritairement masculin. Des membres de la famille, en particulier le père ou des frères, peuvent avoir une influence. Plusieurs femmes ont parlé de l'importance d'avoir un père qui leur a appris à utiliser des outils ou à travailler sur des moteurs. Par contre, d'autres femmes ont vécu des situations inverses où leur choix n'a pas été influencé par un membre masculin de la famille. De plus, certains membres de la famille peuvent se montrer farouchement réfractaires à ce choix. Une travailleuse a raconté sa situation personnelle :

Je me suis réorientée vers la vente de pièces mécaniques. Après mon cours, j'aimerais bien me placer chez un concessionnaire de trucks. C'est mon but. Les trucks m'ont toujours fascinée depuis que je suis petite. Mais depuis mon cours de camionneur, mon père a arrêté de me parler. « Tu vas te tuer, ce n'est pas un métier pour toi. » Par contre, ça s'est très bien passé à l'école. On était deux filles avec une gang de gars et on était traitées comme des reines, autant de la part des étudiants que des profs !

On remarque, à partir des propos des travailleuses, qu'il n'y a pas d'approche formelle ou systématique de diversification des choix professionnels dans les écoles ou dans des services d'employabilité, hormis dans les groupes de femmes en employabilité qui aident les femmes à explorer l'éventail des choix possibles. Aller vers un parcours de métier majoritairement masculin semble encore perçu comme une décision exceptionnelle pouvant créer des remous dans la famille ou ailleurs.

Enfin, plusieurs travailleuses ont souligné le fait que la travailleuse qui choisit d'aller vers un métier majoritairement masculin doit être bien décidée parce que la résistance pourrait survenir très tôt dans son parcours, que ce soit par manque de soutien de son entourage, par des embûches ou, comme nous verrons dans la section suivante, au cours même de la formation, où les femmes se font parfois tester dès le début.

Les travailleuses et les divers intervenants dans les métiers non traditionnels ont signalé que le manque de femmes inscrites dans un parcours menant à un métier majoritairement masculin ne signifie pas un manque d'intérêt. Cela peut provenir d'autres considérations de la part des femmes : leurs connaissances ou leur manque de connaissances de la gamme des métiers, leur capacité à entreprendre un parcours plus exigeant et à organiser leur vie personnelle en conséquence en plus de devoir affronter des préjugés. Ces nombreux éléments influencent le choix de parcours. Par ailleurs, les femmes peuvent elles aussi entretenir les mêmes idées préconçues sur la capacité des femmes à occuper des emplois majoritairement masculins. Enfin, même si elles veulent explorer d'autres possibilités, elles ne savent pas nécessairement comment aller de l'avant avec un projet non traditionnel.

3.5. L'expérience des femmes en formation vers un métier majoritairement masculin

La formation est le moment où les femmes ayant choisi un parcours vers un métier majoritairement masculin vivent leur première expérience en tant que minoritaires ou très minoritaires dans leur domaine professionnel. Deux parcours s'offrent aux femmes en formation : les filles en parcours continu et les femmes en réorientation. Chaque réalité comporte ses forces et ses défis. Les jeunes femmes ont souvent de meilleurs dossiers académiques, mais peuvent être plus démunies devant des situations épineuses avec les professeurs ou les autres étudiants. Les femmes en réorientation sont non seulement minoritaires dans leurs cours, mais elles se retrouvent entourées de jeunes hommes. En général, elles ont plus de ressources pour faire face aux éventuels obstacles.

On note de façon générale un consensus de la part des divers intervenants et des travailleuses elles-mêmes à l'effet que le processus de formation se passe relativement bien pour les femmes, en tout cas beaucoup mieux que l'expérience en emploi. Toutefois, il y a lieu quand même de préparer les femmes aux difficultés et aux défis auxquels elles pourraient faire face. Une intervenante décrit sa perception ainsi :

Les femmes ne sont pas bien préparées, elles n'ont pas toujours conscience des difficultés qu'elles vont rencontrer si on se fie aux témoignages des participantes au concours Chapeau les filles. Beaucoup de ces jeunes filles n'ont pas transité par les groupes de femmes.

Du côté des travailleuses, elles sont plusieurs à avoir eu de bonnes expériences, même pour celles qui appréhendaient la réaction des autres étudiantes. Une femme qui a suivi une formation en carrosserie a raconté son expérience.

Au début, j'avais peur de me faire écœurer comme fille dans un cours de gars, en plus je ne connaissais rien aux voitures. Mais j'ai découvert que les gars ne connaissent pas ça plus que moi. Finalement, ça s'est bien passé et c'était même moi qui expliquais des choses aux gars quand ils ne comprenaient pas. C'est vrai que les filles doivent plus performer. Il faut que tu te démarques plus parce que tu te fais souvent montrer du doigt.

Une autre étudiante plus âgée a été bien accueillie par ses jeunes collègues qui avaient l'âge d'être ses fils. Par contre, elle a souvent surpris des regards en coin de la part des entrepreneurs qui venaient visiter le centre de formation.

Si en général la formation semble être une étape qui se passe relativement bien pour bon nombre de femmes, pour d'autres, les problèmes liés au fait d'être une femme dans un métier majoritairement masculin commencent dès la formation. À titre d'exemple, voici le témoignage de quatre femmes qui ont vécu des problèmes ou des situations très déplaisantes au cours de leur formation. Dans le cas des deux premières femmes, les situations étaient désagréables, mais n'ont pas eu d'impact sur leur réussite personnelle.

Ayant suivi une formation contingentée (en mécanique d'ascenseur), j'ai eu des tests à passer, et ils prenaient en compte nos notes du secondaire. Lorsque je suis arrivée dans le cours, un gars m'a dit : « ils sont obligés de prendre des filles, t'es pas là parce que tu as passé l'examen mais bien parce qu'ils ont été obligés de choisir des filles ». Mais je sais très bien que j'ai réussi l'examen autant que les autres ! Cela n'a pas nui à ma réussite, mais ça a été très désagréable. Beaucoup de gars m'ont demandé : « ça va être difficile pour toi, pourquoi tu ne t'en vas pas waitress, ça va être bien plus facile ! Pourquoi tu te compliques la vie ? »



Je suis la huitième fille au Québec dans le domaine de la ferrallerie. Les gars de mon cours me regardaient en voulant dire : « qu'est-ce que tu fais ici ? » Le professeur m'a dit que si je passais la première semaine, je serais capable de faire les six mois. Eh bien, je peux dire que pendant la première semaine, les jeunes entre 16 et 25 ans m'ont fait suer en masse. Mais ils ont vu que je tenais bon, et aujourd'hui je suis acceptée. Même que plusieurs disent à mes enfants, qui sont adolescents, que leur mère est hot !

Dans les deux cas suivants, les problèmes vécus ont eu des répercussions sur leur capacité de réussite. Avec énormément de détermination, elles ont su les surmonter, mais on sait qu'il y a d'autres femmes qui n'ont pas pu en faire autant.

Le choix scolaire, c'est plus un coup de cœur. Mais une fois que t'es rendue là, souvent c'est les professeurs, les enseignants qui font : « suis-je à la bonne place ? ». Moi, quand j'ai commencé en architecture au cégep, on était dix filles, mais j'ai terminé toute seule. En deuxième année, les professeurs masculins m'ont tellement écoeuvée, surtout les profs plus âgés. Mais je ne me suis pas laissé intimider et j'ai passé par-dessus.

J'ai commencé mon cours en mécanique et il a fallu que je lâche. Puis, après ça, je suis retournée. Mais la première année où je suis allée, c'était l'enfer. Les gars étaient des petits cons, c'est la seule chose que je peux dire. Ils ne m'acceptaient pas du tout. C'était super déplaisant. Parfois je les mettais à leur place parce que je savais faire des choses qu'ils ne savaient pas faire. La deuxième année, j'ai recommencé au complet. Ma deuxième année, c'était magnifique. C'était génial parce que la différence d'âge. Le premier groupe, ils avaient 19-20, mais dans l'autre groupe, il y en avait de tous les âges. Je pense que ça dépend de l'âge, mais aussi comment tu as été élevé.

Ces témoignages montrent qu'il y a encore des endroits en formation professionnelle et technique où il y a de la résistance à la présence des femmes dans certains métiers. Il est surprenant d'apprendre que même des professeurs participent à la création d'embûches. Mais même dans les cours où les problèmes sont posés par les autres étudiants, les professeurs ont un rôle majeur à jouer dans le ton et le respect entre les étudiants. De plus, l'observation de telles situations où c'est la jeune génération d'hommes qui crée cet environnement spécifique nous empêche d'affirmer qu'il y a bel et bien un changement de la situation. On peut par ailleurs supposer que les jeunes hommes ne vivraient jamais de telles expériences s'ils suivaient une formation dans un domaine majoritairement féminin.

Les expériences décrites dans la littérature au sujet de l'intégration des femmes aux métiers majoritairement masculins comme le fait de se faire tester, de devoir faire continuellement ses preuves, le questionnement sur la légitimité de leur présence, les remarques déplaisantes qui font partie de l'environnement quotidien commencent dans certains cas dès la formation. Notons qu'aucune étudiante ou travailleuse n'a soulevé un problème à l'effet qu'elle ne se sentait pas capable de comprendre ou de faire le travail. Par ailleurs, ces femmes ont témoigné de l'impact qu'a cette résistance à leur présence sur d'autres femmes qui décident de ne pas poursuivre. Il s'agit du début d'un processus d'attrition de femmes qui veulent poursuivre une carrière dans un métier majoritairement masculin.

CHAPITRE 4

LA RECHERCHE D'EMPLOI
ET L'INTÉGRATION EN EMPLOI

Si la situation des femmes en formation d'un métier majoritairement masculin se passe dans l'ensemble relativement bien, même si on observe encore des situations préoccupantes, un consensus se dégage à l'effet que les vrais défis se posent lors de la recherche d'emploi et de l'intégration en emploi. Ce qui ressort des groupes de discussion, c'est la grande diversité de situations vécues. Il y a bel et bien des employeurs ouverts à l'embauche de femmes et des travailleuses ayant eu d'excellentes expériences lors de leur recherche d'emploi et de leur intégration. En revanche, on constate aussi qu'il y a des employeurs qui disent ouvertement ne pas embaucher de femmes et des travailleuses ayant vécu des expériences pénibles. Afin de mieux comprendre cette grande pluralité d'expériences, nous analyserons dans un premier temps les attitudes et les préoccupations des employeurs. À cet égard, une de leurs premières préoccupations est celle de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Cette situation devrait normalement créer une plus grande ouverture à l'embauche des femmes, mais ça ne semble pas être toujours le cas. Nous examinerons dans un deuxième temps les préjugés circulant à propos de la présence de femmes dans des métiers majoritairement masculins. Nous présenterons ensuite des témoignages de travailleuses sur leurs expériences de recherche d'emploi et d'intégration en emploi.

4.1. La pénurie ou la rareté de la main-d'œuvre qualifiée

D'après les personnes qui représentaient les employeurs, Emploi-Québec et d'autres organismes, le plus grand défi que devront relever les employeurs des milieux majoritairement masculins est la pénurie croissante de la main-d'œuvre qualifiée dans

des emplois techniques et surtout dans certains secteurs spécifiques, comme les secteurs miniers, forestiers de la métallurgie, qui s'inquiètent de l'avenir de leur main-d'œuvre. Un représentant d'Emploi-Québec décrit ainsi la situation :

Nous sommes vraiment en pleine pénurie de main-d'œuvre ! Comme les bassins diminuent, les PME souffrent particulièrement, car ils ont de la difficulté à retenir leur personnel à cause de la concurrence. Il y a donc une opportunité pour les femmes. Les PME ont des avantages concurrentiels; ils n'ont peut-être pas les mêmes salaires que dans une grande entreprise, mais ils offrent une qualité de vie au travail. Il y a beaucoup de transmission de connaissances aussi.

Différents intervenants provenant d'autres régions ont également souligné le problème de la pénurie qui s'amplifiera au cours des prochaines années.

L'industrie forestière est vraiment dans le creux de la vague (en 2008). Par contre, ils sont conscients qu'il va y avoir éventuellement une reprise. Ils sont donc conscients qu'ils ont perdu une génération; avec toute la mauvaise presse, les fermetures, les jeunes ne vont plus en foresterie. Il faut donc travailler avec les entreprises pour voir comment susciter l'intérêt de la nouvelle génération.

Le renouvellement de génération dans le milieu manufacturier offre une belle possibilité d'ouverture. Il y a beaucoup de retraites présentement.

Dans plusieurs régions, la pénurie ou la rareté de la main-d'œuvre technique qualifiée fait craindre le déménagement des entreprises si elles ne sont pas capables de combler les postes. Plusieurs personnes ayant participé aux groupes de discussion ont dit que la pénurie représente une occasion pour les femmes de se faire embaucher dans des milieux jusqu'alors fermés aux femmes. Selon un représentant d'Emploi-Québec : «à cause des pénuries, il n'y a plus de sexe pour les employeurs, il faut des employés, peu importe le sexe». Des réserves ont par ailleurs été soulevées par certains intervenants et intervenantes devant l'idée que la pénurie de main-d'œuvre favoriserait par défaut l'embauche des femmes. D'autres ont demandé ce qui arriverait une fois la pénurie passée ? N'est-ce pas une autre manière de voir les femmes comme une main-d'œuvre d'appoint et périphérique à utiliser en temps de crise plutôt qu'une main-d'œuvre avec laquelle les employeurs peuvent bâtir leur avenir ? La pénurie de main-d'œuvre pourrait en effet représenter une occasion pour les femmes à condition que les employeurs et les milieux s'engagent à bien intégrer cette nouvelle main-d'œuvre qui a tant à offrir aux entreprises.

4.2. Des employeurs et des milieux qui ont changé pour accueillir des femmes

Un des aspects les plus stimulants de la consultation a été de constater l'expérience unique de femmes qui ont intégré des milieux où il n'y avait jamais eu de femmes auparavant. L'intégration des femmes ne s'est pas toujours fait sans heurt. Certaines rapportent que cela peut prendre quelques années avant qu'on considère comme normal leur présence. On constate tout de même des progrès réels dans certains milieux majoritairement masculins. Des représentants d'entreprises ont décrit les changements dont ils ont été témoin :

Dans le milieu des papetières, qui en est un extrêmement fermé, les hommes ne voulaient pas de femmes. Et maintenant, nous n'avons que de bons commentaires sur elles : «elles sont bonnes, fines, vaillantes». Le discours des hommes a complètement changé, juste à côtoyer des femmes directement dans leur milieu de travail ! Mais il y a souvent des détails qui dérangent, comme cette histoire de salle de bain, où les gars ont été relégués beaucoup plus loin que les filles.

Dans d'autres entreprises, on nous a dit : «on serait bien prêt parce qu'on manque de personnes, mais on le sait que ça va brasser ici avec des femmes, donc ça va nous prendre de l'accompagnement». Avec une affirmation comme celle-là, au moins on peut voir qu'ils sont conscients de la préparation à faire avant d'intégrer une femme. Et les gars ne trouvent pas ça toujours le fun de devoir changer leurs habitudes. Les femmes sont généralement plus prudentes, ce qui met de la pression sur les hommes pour qu'ils rectifient leurs habitudes.

Les personnes qui représentaient les entreprises lors des groupes de discussion ont parlé avec beaucoup de franchise des défis soulevés par l'intégration des femmes dans leur entreprise. Ils ont souligné le travail de préparation des autres travailleurs et les craintes que ceux-ci avaient à l'égard de la capacité des femmes à faire le travail. Ils savaient également que la présence de femmes allait changer les dynamiques dans l'entreprise sans pouvoir prédire de quelle façon. Un représentant a raconté l'expérience suivante :

Je me rappelle entre autres une histoire dans les salles de cuves où les hommes skipaient. Ça leur prenait 10 minutes, puis ils partaient dans la lunch room. Ils bâclaient donc leur travail avec des méthodes pas trop recommandables. Avec la méthode que les femmes utilisaient, qu'elles appliquaient à la lettre entre autres à cause du manque de force physique, ça leur prenait 10 minutes de plus. Les gars n'aimaient pas ça parce qu'ils commençaient à se faire mettre de la pression par le boss, car c'est beaucoup plus prudent de travailler de cette façon-là.

La littérature sur l'intégration des femmes dans des métiers et des milieux majoritairement masculins mentionne le changement éventuel des façons de faire provoqué par l'intégration des femmes. Comme les femmes n'ont pas la même force physique que les hommes, elles compenseront en utilisant les outils disponibles afin de moins recourir à la force, employant par le fait même une méthode plus sécuritaire. Par ces changements dans les façons de faire et la culture du milieu, les femmes peuvent s'intégrer dans leur emploi et bien faire leur travail. Ces exemples montrent qu'il y a des ouvertures quant à la présence des femmes et au fait que leur intégration entraîne des changements dans les pratiques et aussi dans l'organisation du travail.

Des expériences où le progrès était plus mitigé ont été signalées. Même si la situation des femmes avance en ce qui a trait à l'embauche, elles peuvent observer de la résistance ouverte de la part des collègues masculins. La directrice d'un organisme en employabilité qui soutient des femmes entrant dans des milieux exclusivement masculins en a témoigné lors du groupe de discussion organisé dans la région de la Côte-Nord :

Q : Qu'en est-il d'Hydro-Québec ?

R : Les premières femmes qui ont été engagées en ont bavé. Les gars disaient : « si on ne t'avait pas choisie, c'est mon chum qui serait ici ! ».

Les acquis sont fragiles. Il y a encore des difficultés de maintien. Il y a donc du travail à faire avec les délégués syndicaux, mais aussi du côté patronal, avec les gestionnaires.

Les premières femmes embauchées dans un milieu masculin demeurent des pionnières. Même si l'employeur a confiance en leur capacité à faire le travail, cela ne veut pas dire que les collègues acceptent la présence des femmes. Comme l'évolution de la culture organisationnelle peut prendre du temps, il arrive que des femmes connaissent des situations pénibles pendant un certain temps avant que les choses ne se règlent. Parfois, les femmes préfèrent quitter le milieu au lieu d'attendre ce changement.



4.3. Malgré la pénurie, une ambivalence à l'égard de la main-d'œuvre féminine

Selon ce qui a été relevé dans les groupes de discussion, les employeurs ne pensent pas nécessairement aux femmes même en cas pénurie de main-d'œuvre qualifiée. Plusieurs intervenantes des groupes en employabilité pour femmes ont noté que, malgré une pénurie réelle dans plusieurs secteurs de leur région, elles avaient de la difficulté à faire la promotion de la main-d'œuvre féminine et à établir des collaborations avec des employeurs. Voici les observations de la part de ces personnes :

Concernant le dossier des mines, il y a eu beaucoup d'emphase mise sur le recrutement de la clientèle féminine. C'était important d'en parler, parce que les minières n'avaient pas pensé à ça ! Des trois clientèles précisées dans le plan d'action, celle où il va y avoir le plus d'actions structurantes est celle des femmes.

Les employeurs sont dans un contexte de changement de système de références. Ils sont très ambivalents par rapport à la pénurie de main-d'œuvre. Ils crient au secours, mais quand il est question de participer au Salon de carrières ou de faire une annonce à la télé pour dire qu'ils embauchent des femmes, ils répondent : « ben là, je vais recevoir trop de cv ! ». Leur réaction est paradoxale.

Il est certain que l'ouverture est plus présente chez les entreprises qui ont été sensibilisées et qui ont pris conscience de la pénurie de main-d'œuvre. Mais il faut toujours qu'il y ait quelqu'un qui soit assis à une table X pour le leur expliquer, parce que leur premier réflexe n'est pas de penser aux femmes. (Une grande entreprise de transformation), qui pourtant peut servir de modèle jusqu'à une certaine limite, parle encore de problèmes de recrutement de main-d'œuvre, mais ils vont chercher les immigrants et les autochtones. Mais il y a des femmes aussi ! La moitié de la population de la Côte-Nord est une main-d'œuvre sous-utilisée présentement et ce sont surtout les femmes.

Selon ces interventions, ce n'est pas uniquement la pénurie qui réglera l'accès et l'embauche des femmes dans des métiers majoritairement masculins, surtout en région. Comme un représentant d'Emploi-Québec l'a dit : « il faut poursuivre le travail de sensibilisation des employeurs. Malgré les pénuries, ils résistent à la présence des femmes ».

Certains participants reconnaissent que les employeurs ne savent pas comment trouver des femmes ni ce que l'intégration de cette main-d'œuvre exigerait de leur part. Les employeurs sont isolés devant cette problématique et ont peu de temps à accorder à cette question. Plusieurs ont suggéré de faire la démonstration que la diversification de leurs équipes de travail serait un bon choix pour le rendement de leurs entreprises. Une personne a indiqué que les questions de santé et de sécurité à l'intention des femmes leur font peur. Ils pensent qu'ils vont devoir tout revoir s'ils embauchent des femmes. Il semble ainsi évident que même en cas de pénurie de main-d'œuvre, la question de l'embauche des femmes dans des milieux majoritairement masculins ne va pas de soi pour de nombreux employeurs.

4.4. Des employeurs fermés à l'embauche de femmes

Dans chaque région, des intervenantes et des intervenants ayant participé aux groupes de discussion ont des exemples d'employeurs qui refusent tout simplement d'embaucher des femmes. Des personnes présentes et représentant Emploi-Québec, les carrefours jeunesse emploi, les organismes en employabilité et les groupes-conseils auprès d'entreprises nous ont fait part des exemples suivants :

Il y a aussi un partenaire aux Îles-de-la-Madeleine qui nous a contactés concernant une femme qui venait de terminer sa formation en non traditionnel et qui a été confrontée à un employeur qui lui a fait savoir qu'il ne voulait pas de femmes. Il lui a carrément dit : « je ne veux pas de femmes sur mon plancher ». Quand j'ai été mise au courant du dossier il y a juste quelques semaines, cette femme avait déjà quitté les Îles pour aller travailler ailleurs, alors qu'elle est dans un domaine en pénurie.

Je pense que nous avons fait des pas de géants, mais il en reste encore à faire, notamment dans le milieu des garages, qui semble toujours fermé. Les filles ne sont pas intéressées à y aller peut-être justement parce qu'on ne voit jamais de femmes dans ce milieu-là. Maintenant, les employeurs sont sur leur garde. Avant ils nous disaient : « pas de problème, amenez-en des femmes ! » en sachant très bien qu'il n'y en aurait pas une ! Aujourd'hui, ce n'est pas une affirmation tout à fait vraie.

Dans le cadre d'un programme de mentorat, une jeune femme qui voulait travailler au crédit chez un concessionnaire automobile s'est fait dire ceci : « c'est sûr ma belle fille, tu seras jamais engagée ici. Mon boss dit que quand une fille entre dans un garage, à part si elle est secrétaire, elle met le bordel dans la place ». On entend cela fréquemment dans ce milieu-là et c'est dit très ouvertement, sans gêne apparente.



Je sais aussi qu'il y a un gros employeur d'emplois majoritairement masculins qui, de réputation, n'a aucune femme dans ses ateliers parce qu'il n'en veut pas.

Voici le témoignage d'un chef d'équipe d'une entreprise de Baie-Comeau que j'ai eu concernant la clientèle féminine et immigrante : « mes employés m'ont bien averti qu'ils ne voulaient pas voir entrer une femme ou un Abdullah dans notre entreprise, sinon ils démissionneraient en bloc ».

Les employeurs ne sont pas toujours prêts à recevoir les filles. Dans une scierie visitée, l'employeur a constaté qu'il n'avait même pas pensé à des toilettes pour femmes ! On ne s'attend donc vraiment pas à avoir des femmes comme main-d'œuvre.

Effectivement, les employeurs ne sont pas encore très ouverts. Pourtant, nous savons que des outils existent pour pallier le manque de force physique. En contrepartie, la présence des femmes va amener une autre dynamique dans l'entreprise. La résistance est particulièrement grande dans les domaines de la construction et des pâtes et papier, là où la force physique est importante.

La situation des étudiantes non plus n'est pas toujours facile. Elles ont parfois de la difficulté à se trouver un milieu de stage. Les employeurs sont souvent réticents ou bien ils leur font faire des tâches d'entretien. On a déjà entendu des commentaires de la part des employeurs à l'effet que : « je vais être obligé de modifier tous mes postes de travail, car mes équipements ne sont pas adaptés », « ma conjointe ne veut pas que j'embauche des femmes » ou « l'arrivée d'une femme va déranger les gars ».

La fermeture de certaines entreprises à l'embauche des femmes est une réalité à laquelle sont confrontées les travailleuses. Même si cette situation n'est présente partout, ces exemples montrent qu'il y a des employeurs qui ne cachent pas leur position sur la présence des femmes. Il semble pourtant difficile de concevoir qu'en 2011 certains hommes refusent de travailler avec des femmes. Il s'agit bien souvent dans ces cas de milieux conçus comme étant masculins par définition et où peu de femmes ont travaillé. Si les hommes dans ces milieux n'ont jamais été obligés de penser à des femmes comme collègues de travail, la culture organisationnelle masculine peut se reproduire et perdurer sans changement.

4.5. Les préjugés

Nous avons demandé aux personnes participant aux groupes de discussion s'il y avait encore des préjugés qui pourraient créer des obstacles à l'intégration des femmes dans des métiers majoritairement masculins. Elles ont toutes répondu que les préjugés étaient encore fort nombreux.

La force physique

Le préjugé le plus souvent évoqué dans tous les groupes de discussion est bien celui de la force physique nécessaire pour occuper certains emplois majoritairement masculins. Un représentant d'Emploi-Québec a signalé : « oui, il y a encore beaucoup de préjugés, le plus souvent évoqué est très certainement celui de la force physique ». Ceux et celles qui représentaient des secteurs comme les mines, l'automobile et la construction ont mentionné que ce préjugé peut être véhiculé autant par les employeurs que par les enseignants, les collègues ou même les orienteurs.

Un représentant d'un centre de formation en équipement motorisé a reconnu que plusieurs enseignants ont des préjugés à propos de la force physique des femmes. Ils pensent tout simplement que « physiquement, elles ne sont pas capables, elles ne sont pas faites pour ce type de travail ». Les professeurs ne reconnaissent pas nécessairement les multiples façons qui permettent d'y remédier.

Différents représentants de secteurs majoritairement masculins ont mentionné la croyance généralisée de la part des hommes de ces secteurs que les femmes n'ont tout simplement pas la capacité physique pour y travailler. Un représentant d'une entreprise a dit :

Il reste encore beaucoup de préjugés sur la force physique. La question hormonale préoccupe les hommes. « La fille, elle va faire quoi quand elle va être menstruée, avec la chaleur. Elle n'y arrivera jamais. » Ou encore : « si elle pense que je vais aller l'aider si elle est mal pris... ». Et pourtant, il y a beaucoup d'entraide sur le plancher et, dans les faits, ils vont aider une femme si une difficulté se présente.

Il y a incontestablement des métiers où le travail est extrêmement physique. Pourtant, les recherches scientifiques démontrent qu'il existe une grande variété dans les capacités physiques chez les femmes, comme chez les hommes d'ailleurs. Des femmes sont présentes dans tous ces métiers même si elles sont certes très minoritaires. Pourquoi alors certains hommes ne peuvent pas admettre que certaines



femmes peuvent faire le travail – elles le font déjà – et les laisser le faire ? Pourquoi ferment-ils la porte à la présence de toutes les femmes en avançant que les femmes ne sont pas capables de faire ce travail ? Nous y reviendrons plus loin.

« Elles ne seront pas à leur place »

Un préjugé similaire à celui de l'incapacité des femmes à faire le travail consiste à dire qu'elles ne seront pas « à leur place ». Ce préjugé est plus vague et semble fondé sur la conception qu'il existe des domaines pour les hommes et des domaines pour les femmes et qu'il est « normal » qu'il en soit ainsi. Le représentant d'un centre de formation en équipement motorisé a révélé que certains enseignants croyaient que « les femmes ne devraient pas s'intéresser aux métiers de gars, elles n'ont pas d'affaires là ». Cet énoncé est à la fois révélateur et problématique. Peu importe les arguments sur la capacité des femmes à faire le travail, plusieurs hommes pensent encore qu'il s'agit d'un domaine réservé aux hommes et que cela ne doit pas changer. D'autres personnes participant aux groupes de discussion ont observé des attitudes similaires :

J'ai entendu un employeur dire, lors d'un gala Chapeau les filles, que les jobs importantes étaient pour les hommes parce qu'il était normal que les femmes s'occupent des bébés.

En région, les femmes sont toujours perçues comme des voleuses de jobs, surtout en situation de chômage élevé.

Il faut dire que quelques intervenants ont dévoilé leurs propres préjugés lors des groupes de discussion. Un intervenant d'un carrefour jeunesse emploi a mentionné que :

« Notre mandat comme conseiller est de bien orienter les filles. Mais connaissant les émotions des filles, il est normal que les filles choisissent des métiers plus traditionnels ».

Comme nous l'avons vu précédemment, la division sexuelle du travail dépend d'une dynamique de normalisation de cette séparation et de valorisation du travail masculin par rapport au travail féminin. Une priorité est accordée au travail des hommes comme s'il s'agissait du vrai travail important dans notre société. Si les emplois disponibles sont limités, l'emploi pour les hommes devrait être priorisé. Dans une telle perspective, les femmes sont perçues comme des « voleuses d'emploi » lorsqu'elles prennent de « bons emplois pour hommes ». Bien que la grande majorité des familles aient besoin de deux revenus et que le travail des femmes, sans égard à leur situation familiale, soit tout aussi important que celui des hommes, de telles attitudes discriminatoires semblent encore profondément ancrées.

La conciliation travail-famille

Un ensemble de préjugés porte sur la capacité des femmes à concilier le travail et la famille dans des emplois majoritairement masculins. C'est sur ce préjugé que les participantes et les participants en ont le plus à dire. La question de la conciliation sera discutée plus loin puisqu'il s'agit d'un facteur déterminant dans l'intégration et le maintien des femmes en emploi. Comme certains sont convaincus de l'impossibilité pour les femmes de concilier leur vie familiale avec un métier majoritairement masculin, ils ne sont pas à même d'envisager la recherche de solutions viables. Voici quelques commentaires de représentants d'entreprises, d'une chaire pour la promotion des femmes en science et génie, d'Emploi-Québec et d'un syndicat :

Les employeurs craignent les congés de maternité et les absences reliées aux soins donnés aux enfants. En entrevue, ils demandent encore aux femmes si elles veulent avoir des enfants.

La question des enfants est un gros problème dans tous les milieux. Les grossesses sont mal perçues par les employeurs.

Il y a de vieux préjugés qui persistent, comme le patron qui ne veut pas engager une femme puisqu'elle va nécessairement tomber en amour avec un des gars et que les conflits de couples possibles peuvent ainsi se répercuter sur le travail et qu'elle va tomber enceinte.

Aucune femme ne veut travailler 60 heures par semaine. Les employeurs pensent que quand il y a des femmes, il faut que j'engage deux pour remplir les horaires, contrairement aux gars.

La question des retraits préventifs est très mal acceptée, même dans le secteur public, car ils sont perçus comme un privilège pour les femmes. Être enceinte, ce n'est pas une maladie après tout alors pourquoi avoir un congé payé, nous dit-on.

Les attitudes négatives à l'égard de la conciliation posent aussi des problèmes aux jeunes hommes comme l'illustre cette observation d'un représentant d'entreprise :

Les anciens réagissent énormément à des situations comme celles-ci : un jeune père qui doit partir avant la fin de la réunion ou qui ne peut pas entrer un matin parce que sa conjointe a une activité qu'elle ne peut pas abandonner. « On aura tout vu. C'est l'boute de la marde ! » Du côté patronal, ça résiste aussi. Un travailleur qui a pris son congé parental sans l'aval de ses patrons s'est vu retardé dans sa progression de carrière. Comme une femme !

Le marché du travail a été construit en fonction d'un modèle selon lequel le travailleur masculin est libéré de toute responsabilité familiale, comme il a été mentionné au chapitre deux, et ce modèle est encore dominant dans les milieux majoritairement masculins. Le préjugé existant au sujet de la conciliation travail-famille repose sur l'idée que les femmes doivent en assumer l'entière responsabilité et s'adapter au modèle en cours. Dans l'intérêt tant des femmes que des hommes, il faudrait plutôt revoir ce modèle.

4.6. L'expérience des travailleuses dans des métiers majoritairement masculins

Comme nous l'avons évoqué plus haut, l'expérience des femmes dans des métiers majoritairement masculins se distingue par sa diversité. Certaines femmes n'ont vécu que de bonnes expériences et ne voient donc pas pourquoi il est important d'aborder cette problématique. Ces femmes croient profondément que les femmes peuvent tout faire, qu'il suffit de le vouloir tandis que d'autres femmes ont vécu des expériences inacceptables et même observé des comportements criminels de la part de leurs collègues. Mais la plupart se situent entre ces deux pôles, ont connu des moments difficiles et déplaisants, mais en persévérant, elles ont réussi à faire carrière.

4.6.1. La recherche d'emploi

Les étudiantes et les travailleuses rapportent de façon générale mais non unanime que leur recherche de stage ou d'emploi a été plus longue que dans le cas des hommes, a demandé beaucoup de persévérance et l'utilisation de toutes les stratégies disponibles. Certaines travailleuses recommandent de s'informer sur les entreprises qui sont plus ouvertes ou celles qui ont l'obligation légale d'embaucher des femmes de façon prioritaire. Comme le rapporte une travailleuse :

Je savais qu'Hydro avait une ouverture pour les femmes à cause du pourcentage de femmes et d'autochtones qu'ils doivent prendre. Tu m'as mis là où tu as plus de chances.

En outre, les travailleuses disent ne pas avoir les mêmes réseaux que les hommes, ce qui contribue également à ralentir leur recherche d'emploi. Plusieurs travailleuses reprochent à leurs professeurs de ne pas les avoir averties des défis qui les attendaient lors de la recherche d'emploi.

J'ai trouvé que les profs ne nous avaient pas vraiment fait prendre conscience de la réalité de ce qui nous attendait. Ils étaient trop gentils. J'aurais aimé qu'on me prépare plus à la réalité du marché du travail. J'étais la 9^e femme étudiante en 9 ans. C'est sûr qu'on ne peut pas leur en vouloir. Mais j'aurais aimé qu'ils nous préparent plus, surtout en matière de recherche d'emploi, qui n'est pas vraiment facile à faire.

Enfin, dans plusieurs domaines majoritairement masculins, l'organisation du travail est construite en fonction d'une continuelle rotation des équipes. Dans ces domaines, les travailleurs et les travailleuses changent également souvent d'employeurs. Cette organisation du travail fait en sorte que les travailleuses doivent tâcher à plusieurs reprises de convaincre un employeur ou un entrepreneur éventuel de les embaucher et faire à nouveau leurs preuves au sein d'une nouvelle équipe.

4.6.2. Le placement par le syndicat

Dans certains domaines, notamment celui de la construction, le placement des travailleurs et des travailleuses est effectué par le syndicat. L'employeur n'est donc pas le seul à jouer un rôle dans l'acceptation ou non de la présence d'une travailleuse. Parfois, cette situation semble ne pas poser de problèmes aux travailleuses. Une travailleuse a raconté son expérience :

C'est vraiment le syndicat qui nous place. Si le patron arrive et me dit qu'il n'a pas besoin de moi pour les deux prochaines semaines, j'appelle mon syndicat et il me place ailleurs dans une autre compagnie. Le syndicat des ferrailleurs est un de ceux qui placent le plus leurs employés. Les changements d'équipes sont nombreux; la première journée est difficile mais nous sommes bien acceptées. Pour l'instant, il n'y a pas de contrainte au fait que je sois une femme.

Même si le placement par le syndicat se passe bien dans certains cas, il arrive que pour certaines travailleuses ce système de placement soit un obstacle à leur capacité de travailler et semble particulièrement problématique dans le secteur de la construction. Il faut savoir que si une personne a des problèmes avec son syndicat, elle ne peut en changer que pendant la période de maraudage, qui n'a lieu qu'à tous les trois ans. Une menuisière de la construction a décrit ses problèmes de placement :

Les syndicats ne m'ont pas aidée dans la recherche et l'intégration d'un emploi, et j'ai fait affaire avec trois syndicats différents. L'école non plus ne m'a pas aidée dans la recherche d'emploi. Concernant la recherche d'emploi, le téléphone ne fonctionne pas dans mon domaine, il faut aller sur les



chantiers directement. Pour l'embauche, plusieurs employeurs m'ont dit : « je vais voir si j'ai de la job, je te rappellerai. » Il y a déjà eu un employeur qui, en entrevue, m'a demandé : « es-tu capable de driver ça, toi, un marteau ? »

Il apparaît évident que pour la plupart des travailleuses, le fait d'être une femme pose un problème dès qu'elles sont en recherche d'emploi. Même si la plupart ont de bonnes expériences, le processus est plus long que pour leurs confrères masculins et elles constatent que des milieux demeurent réfractaires à la présence de femmes au sein de leur main-d'œuvre.

4.6.3. L'intégration des travailleuses en emploi

Le parcours des femmes menant à l'intégration dans des métiers majoritairement masculins est jalonné d'une variété d'expériences. Comme au cours des étapes précédant l'intégration en emploi, certaines travailleuses ont vécu d'excellentes expériences et ont même observé une évolution de la mentalité des employeurs. Une électricienne devenue enseignante du métier a raconté l'incident suivant :

Le premier entrepreneur qui m'a embauchée, que j'ai revu dernièrement, m'a dit : « tu sais, depuis que tu as passé chez nous, je ne peux plus me passer de femmes employées ! ». Sa perception a changé. La femme change l'ambiance de travail, ça devient plus convivial et chaleureux.

Évidemment, une ambiance plus conviviale et chaleureuse dépend de l'acceptation des femmes par l'employeur et les collègues qui leur permettent d'avoir une influence sur le milieu de travail.

Toutes les femmes s'entendent pour reconnaître que l'embauche et l'intégration d'une main-d'œuvre féminine ne passent pas inaperçues dans les équipes de travail. Voici quelques témoignages de travailleuses qui semblent s'être bien intégrées tout en prenant les remarques des collègues masculins avec un grain de sel.

L'intégration avec mon équipe s'est bien passée. Pour le maintien en emploi aussi, ça va bien. Par contre, comme je suis la seule fille sur la construction, j'ai parfois des commentaires à connotations sexuelles. Ce ne sont pas nécessairement des hommes âgés qui font les commentaires, mais il y a aussi des jeunes.

Tu es comme un OVNI... Tu es checkée. C'est normal, car tu es un centre d'attraction.

Je n'ai pas eu de harcèlement, mais j'ai eu un peu de frottage de la part d'un gars. Je l'ai remis à sa place dès le départ. Tu ne vas pas te plaindre à ton boss. Tu règles tes affaires toi-même. Tu mets tes limites tout de suite.

La force physique est importante. Ton helper va s'écoeurer de venir t'aider. C'est ben rare que je demande de l'aide. Je suis orgueilleuse, je lève toutes les mêmes affaires que les autres. Il y a beaucoup d'outils pour t'aider.

Un aspect frappant dans les propos des travailleuses est la clarté avec laquelle elles comprennent les défis reliés à leur intégration, les règles non dites et les stratégies efficaces. L'intégration à un emploi exige nécessairement des efforts pour comprendre les normes, la culture de l'entreprise, les règles implicites et pour créer des liens avec les collègues. Mais les travailleuses dans des milieux majoritairement masculins doivent réfléchir à deux niveaux en même temps : négocier l'intégration normale à un emploi et négocier le fait d'être minoritaire, différente et pas nécessairement appréciée. Par ailleurs, des témoignages d'expériences plus difficiles révèlent à quel point l'accès des femmes à certains milieux relève d'une volonté extraordinaire des femmes à persévérer dans des circonstances très difficiles.

Le témoignage qui suit offre un aperçu de ce que les femmes peuvent vivre quand elles intègrent pour la première fois une imposante main-d'œuvre entièrement masculine.

L'intégration des femmes dans les équipes de production d'une grande compagnie de transformation

Quand on est rentrées à l'usine, les boss s'étaient parlé. Ils ont fait le tour des salles, ils ont enlevé tous les calendriers, les posters, ça été rough par bout, ils ont choqué des gars. Ça ne s'est pas fait finement. Ils ont rentré dans le tas, ils ont tout arraché ça. Ils ont dit : « c'est fini, à matin on n'en veut plus ! ». Ce qui fait que quand on est arrivées, les gars étaient ferrés. On avait tout changé leur vie : « ils nous ont sortis des tavernes, là ils vont nous sortir de l'usine ! ».

Nous autres, on est arrivées toutes contentes. On ne savait tellement pas dans quoi on s'embarquait ! Un de ceux qui m'a fait passer l'entrevue m'avait dit : « tu vas va voir ça être sale ! ». Mais tu sais, moi, je suis concierge, j'ai travaillé en hôtellerie à monter puis à vider des salles. Travailler dur, ça m'a jamais fait peur.

Finalement, j'ai été engagée. On est rentrées. Les trois premières semaines, tu fais un peu de bureau. Ils t'apprennent théoriquement qu'est-ce que ça va être ta job. Après ça, ils te font visiter l'usine. C'est encore tout beau, tout nouveau. On n'a pas encore de contacts avec les gars.





Quand on commence, on est doublées par un gars du plancher. Ils prennent normalement les plus doux, les grands-papas: «envoye, t'es capable». Le gars nous aide. Ça s'est relativement bien passé quand on est rentrées. On n'en revenait pas. On se disait: «c'est comme ça! Pourquoi est-ce qu'on a eu si peur?».

Après ça, tu fais ton premier quart de nuit. T'es toute seule. C'est plus la même ambiance, c'est plus pareil pantoute. Tu espères que tu vas être capable de faire ton shift, tu as toujours eu quelqu'un avec toi puis là tu tombes toute seule. Les gars, c'est frette, mais c'est pas pire. Mais là tu commences à jaser. À un moment donné, ça sort tout seul: «de toute façon, tu ne passeras pas l'été».

Là, tu te rends compte qu'avec toi, ils agissent pas de la même façon qu'avec les étudiantes qui viennent nous aider l'été. Au début, ils te mélangent avec eux autres, pis à l'automne y voient que tu restes. «T'es pas partie, toi? T'es pas une étudiante?»

Non, je suis pas une étudiante. J'ai été engagée ici, je fais la même job que toi puis je vais tougher. «T'as rien vu là. Tu vas voir cet hiver, il va faire frette, puis si tu penses qu'on va t'aider...» «J'ai rien demandé de l'été, je vais rien demander de l'hiver, inquiète-toi pas!» Ça s'est tout le temps passé comme ça, mais on avait les boss en arrière de nous autres.

Parfois les menaces sont presque physiques. Je me suis déjà fait promettre des claques sur la gueule. «Toi, la nuit, y a personne de ton bord. Je pourrais y aller et te faire ce que je veux et il y a personne qui va venir te défendre.»

Une autre fois, il y a un gars qui a dit à mon boss: «je suis pas capable de faire mes coups, c'est trop dur, je suis blessé». Il lui a répondu: «t'es pas capable de faire tes coups? Hélène, vient ici! Tu vois, elle le fait, elle...». T'essaies de t'intégrer, mais t'es là pour les humilier. Tu ne peux pas te faire ben ben de chums! Tu avançais d'un pas, pis il y en a un qui te faisait reculer de deux. En plus, (les filles) on était toutes séparées. Il y a des bouts où je me disais...c'est vraiment parce que je voulais. Puis mon grand-père me disait: «lâche pas, lâche pas, ça va se tasser!».

À un moment donné, les gars se sont rendus compte qu'on faisait toute l'ouvrage, des fois plus, qu'on demandait rien, puis qu'on les dérangeait pas, on les empêchait même pas d'écouter leurs petits films de cul. Tu deviens comme un de la gang. Après, le premier Noël arrive, tu invites leurs femmes, il y en a qui ont aimé ça. «C'est la première fois qu'on fait ça. Les femmes, ça commence à être le fun au travail!»





Mais tu rentres toujours toute seule dans ton vestiaire. Il y a bien des choses qui se passent dans les vestiaires, des conversations qui se continuent, des liens qui se nouent. Des fois, ils décident d'aller déjeuner ensemble un matin. Ils ne font pas un grand détour pour t'inviter. T'étais pas là, alors tant pis pour toi. Tu feras jamais vraiment partie de la gang.

Les femmes, on est éparpillées sur toutes sortes de shift. On ne se rencontre pas beaucoup. Parfois, on se donne un rendez-vous au vestiaire ou on se paye un petit déjeuner. Ouf ! C'est vraiment ressourçant !

Jamais qu'ils m'ont offert d'aller dîner avec eux autres s'ils voyaient qu'on avait les mêmes heures de dîner. Ils ne te l'offrent jamais. Pourtant, ce n'est pas parce qu'on ne s'entendait pas ou qu'ils me trouvaient pas fine. « Quand on sort d'ici, on est punchés. Prends ton bord, on va prendre le nôtre. » C'est choquant, mais tu n'oses pas t'imposer.

Qu'est-ce qui aiderait ? S'imposer plus, on s'impose peut-être pas encore assez. Mais pas d'aide extérieure, car ça risque de nous rebondir par en arrière. Le nombre fera une vraie différence.

Ce témoignage met en lumière la culture solide et bien établie dans certaines grandes entreprises de production au Québec. Selon cette travailleuse, les femmes sont entièrement capables de faire le travail, mais les hommes n'apprécient pas leur présence et ne font pas d'efforts pour les traiter comme des collègues à part entière.

Ce témoignage montre également la grande différence entre la situation des femmes qui intègrent des milieux majoritairement masculins et celle des hommes qui intègrent des milieux majoritairement féminins. Jamais des hommes dans des milieux majoritairement féminins ne feraient face à la moitié des problèmes vécus par des femmes qui intègrent des milieux masculins. Au contraire, les femmes sont plus portées à bien accueillir des hommes qui viennent travailler avec elle. Par contre, l'isolement, l'hostilité, le manque complet d'entraide, et dans le pire des cas, des insultes ou des menaces, peuvent faire partie de la réalité des femmes qui choisissent de sortir des sentiers battus. Cette réalité ne se retrouve pas partout. Il s'agit probablement d'une minorité de cas. Mais ce qui est inquiétant, c'est que ce ne sont pas des cas complètement isolés. Il y a des phénomènes qui se répètent et pour lesquels il faudrait agir.

CHAPITRE 5



LE MAINTIEN EN EMPLOI

Le maintien en emploi des femmes ayant intégré des domaines majoritairement masculins est un enjeu fondamental compte tenu des études qui rapportent qu'une proportion importante de ces femmes quitte leur domaine de formation moins de cinq à dix ans après leur embauche. Les pourcentages variant, il est difficile d'obtenir un portrait précis. Comme nous l'avons vu au chapitre deux, une étude documentaire estime à 50% le taux de maintien des femmes dans des milieux majoritairement masculins où il n'y a pas eu d'ajustements lors de leur arrivée et où les femmes portent seules le fardeau de l'intégration (Gingras, Savard et Robidoux, 2006). Les groupes de discussion ont parlé de cet important enjeu. Les problèmes relatifs au maintien en emploi, selon ce qui ressort des groupes de discussion, reposent sur les quatre éléments suivants : l'adaptation des milieux de travail, la possibilité de concilier la vie professionnelle et la vie familiale, le manque de réseau social au travail et l'isolement et enfin le harcèlement et les milieux hostiles.

5.1. L'adaptation des milieux de travail

Comme nous l'avons vu dans la recension des recherches sur le sujet, l'intégration des femmes dans des milieux conçus pour des hommes par des hommes exige des modifications dans les équipements et dans les façons de faire. Ces modifications peuvent comprendre l'installation d'un vestiaire et d'une toilette pour femmes ainsi que d'autres changements aux infrastructures, des uniformes, des bottes et de l'équipement de différentes tailles pour femmes. Parfois, il faut modifier des procédés ou revoir des pratiques qui ont été développées au fil des ans par les travailleurs. Par ailleurs, ces pratiques ne sont pas nécessairement les meilleures ni les plus sécuritaires. Pour que les femmes puissent s'intégrer à des milieux majoritairement

masculins et s'y maintenir, il faut que le milieu s'adapte d'abord à l'intégration des femmes et ensuite, le milieu, les travailleurs et les travailleuses évoluent ensemble. Une directrice d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine a parlé de cet enjeu :

Les plus grandes réussites d'intégration et de maintien se font quand les équipes de travail sont accompagnées à tous les niveaux hiérarchiques et qu'il y a une minipolitique d'accueil, de formation, d'intégration et de maintien. Surtout dans les PME. Actuellement, le fardeau de s'adapter pèse sur les épaules des femmes. Nous pouvons aider les femmes en mettant sur pied des réseaux d'entraide, des modèles de réussite, etc., mais il faudrait maintenant travailler avec les milieux de travail pour les aider à faire leur part. Dans le moment, les femmes doivent performer à tous les niveaux, au niveau de leurs compétences, de l'adaptation et de la conciliation.

Des personnes représentant des entreprises ont noté les effets bénéfiques de l'intégration des femmes. En effet, une fois que les femmes sont intégrées et peuvent commencer à influencer les façons de faire, les employeurs notent des améliorations dans les pratiques générales. On rapporte également que les femmes ont davantage tendance à suivre les règles à la lettre que les hommes. Les travailleuses ont aussi la réputation d'être plus conscientes des questions de santé et de sécurité au travail. Les travailleuses elles-mêmes étaient conscientes de ne pas toujours travailler de la même façon que les hommes. L'échange suivant tiré d'un groupe de discussion de travailleuses met en lumière leur expérience à cet égard.

Souvent, les hommes se sentent menacés quand les filles proposent de nouvelles façons de faire. Pourtant, si ça marche, les gars l'adoptent.

J'ai vécu l'inverse. Un employeur m'a félicité pour avoir questionné une procédure et trouver une solution pour régler un problème de soudure.

Quand je travaille, je mets toujours mes lunettes de sécurité, mes gants, mes bottes, etc. Et la semaine dernière, un gars m'a gossée parce que j'étais sécuritaire ! Il y a une différence entre les hommes et les femmes concernant les mesures de sécurité. Comme si les gars qui ne se protégeaient pas étaient plus virils ! Ça les dérange si les filles se protègent ! C'est quoi le problème ?

L'arrivée de travailleuses dans un milieu jusqu'alors exclusivement masculin peut être une source de dynamisme et d'une plus grande diversité de pratiques. Pourtant, la crainte du changement semble dominer dans de nombreux milieux, ce qui justifierait le fait que des travailleuses soient tenues à l'écart. Des employeurs et des employés

peuvent être réticents au changement, mais dans le cadre d'une compétitivité globalisée, il est difficile de comprendre le refus de bénéficier de la meilleure main-d'œuvre et des meilleures pratiques.

5.2. La conciliation travail-famille

La conciliation travail-famille a déjà été identifiée comme étant l'un des éléments cruciaux du maintien des femmes en emploi et de l'amélioration de la qualité de vie des pères. Néanmoins, les secteurs et les métiers majoritairement masculins semblent demeurer des bastions de travail organisés sans égard aux besoins des familles. Dans plusieurs milieux, les mesures favorisant l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie familiale – surtout les congés de maternité, de paternité et parentaux – ne sont pas perçues comme légitimes autant pour les femmes que pour les hommes. La possibilité qu'une femme prenne un congé de maternité est même souvent évoquée comme un motif pour ne pas l'embaucher. Une représentante d'un organisme en employabilité et un représentant d'Emploi-Québec décrivent ces problèmes :

La question de la force physique a quand même beaucoup diminué. Pour les femmes, le problème c'est que les horaires de travail sont faits en fonction des hommes. Il peut y avoir 50 à 60 heures par semaine, ce qui rend la conciliation famille-travail difficile. Les horaires des garderies ne sont pas compatibles avec leurs besoins.

De leur côté, les employeurs jugent que les femmes sont moins productives à cause des soins à donner aux enfants : «elles ne veulent pas commencer à l'heure qu'on commence» ou «les femmes en maternité, ce n'est pas gérable».

Il est évident que l'organisation du travail dans plusieurs milieux majoritairement masculins n'est pas conçue en fonction des besoins des familles : des quarts de travail de soir, de nuit ou de fin de semaine, des heures supplémentaires sans préavis ou des horaires qui commencent à 6 heures le matin ou qui se terminent à 19 heures le soir. Pourtant, plusieurs métiers majoritairement féminins ont des réalités similaires, notamment chez les infirmières et les préposées aux bénéficiaires. Les femmes sont par conséquent en mesure de faire face à des horaires complexes. En outre, les milieux majoritairement féminins qui fonctionnent avec ce type d'horaires réussissent à gérer les besoins des parents en matière de conciliation, notamment en encadrant le droit de l'employeur à imposer les heures supplémentaires et en accordant des congés pour responsabilités familiales.

Pour les travailleuses qui ont des enfants ou qui veulent en avoir, les difficultés liées à la conciliation représentent un problème considérable. Une travailleuse de la construction a décrit son problème.

L'avenir m'inquiète. Je n'ai pas d'enfant. J'en veux, mais par rapport à ce sujet, il y a un blocage chez les employeurs. La première question des employeurs c'est : « as-tu des enfants, penses-tu en avoir ? ». Ils n'ont pas le droit de la poser cette question là ! Pour avoir des enfants, je dois attendre d'être compagnon, parce que je ne peux pas faire ça pendant que je suis apprentie. Si je décide que je tombe enceinte maintenant, je suis apprentie 1^{ère} année, c'est sûr que je vais avoir un retrait préventif. Je serai donc arrêtée pendant deux ans, ce qui veut dire pas d'heures cumulées, pas de MÉDIC (les assurances médicales pour les travailleurs et les travailleuses de la construction). Quand je reviendrai sur le marché du travail, cela veut dire que j'aurai deux ans sans expérience. La réalité n'est pas faite pour les femmes ! Quand on demande au syndicat, ils nous disent qu'ils ne savent pas, ils ne l'ont jamais vécu. Il me reste à demander à la CCQ (Commission de la construction du Québec). Il faut vraiment que je me planifie ça si je veux tomber enceinte !

Par ailleurs, un très grand nombre de travailleuses ont soulevé le fait qu'on leur a explicitement demandé si elles avaient des enfants ou si elles en voulaient. Dans plusieurs cas, une réponse affirmative n'a pas empêché la travailleuse d'être embauchée. Néanmoins, on ne pose pas ce genre de question aux hommes et l'article 18.1 de la Charte des droits et libertés de la personne interdit d'inclure une telle question dans un formulaire de demande d'emploi ou lors d'un entretien d'embauche.

L'organisation des horaires pose problème pour de nombreuses travailleuses. Une travailleuse, pontière, a décrit l'organisation des horaires dans son domaine.

Les horaires sont difficiles à suivre. Ce sont des douze heures en rotation. L'horaire sort le jeudi – avec révision le vendredi – et la semaine est du samedi au samedi. Comment peut-on faire cette job là avec un jeune enfant ? Ça prouve que la convention, qui a été faite il y a trente ans, a été réalisée par des hommes dont les femmes étaient à la maison. Il faut que ça change ! Il faudrait au moins qu'on ait notre horaire une semaine à l'avance.

Plusieurs travailleuses rencontrées avaient d'ailleurs des conjoints occupant des métiers similaires et les problèmes concernaient donc les deux conjoints. Plusieurs d'entre elles ont révélé ressentir de la pression pour faire plus de compromis lorsque la conciliation devient difficile.

De nombreuses travailleuses et intervenantes voient le problème de la conciliation comme étant la principale raison d'abandon des femmes dans ces métiers malgré leur intérêt.

J'ai vu de jeunes femmes qui se faisaient croire qu'elles ne voulaient pas d'enfant. Je crois juste qu'elles étaient conscientes des difficultés en ayant un enfant dans ces métiers-là. Ce n'est pas parce qu'elles n'en voulaient pas réellement. Ce n'est pas surprenant que les filles lâchent ! Et qu'elles se tournent vers d'autres métiers ou professions.

Une représentante de la Chaire des femmes en science et en génie a vu des problèmes similaires en génie et note que les ingénieures quittent le terrain après quatre ou cinq ans pour faire plutôt de la gestion, où les horaires sont plus stables. Cette situation crée un problème de relève féminine et de manque de modèles auprès des étudiantes.

5.3. Le manque de réseaux sociaux au travail et l'isolement

Le rôle des réseaux sociaux dans le marché du travail est important et complexe. Les réseaux composés d'amis ou d'amies et de collègues permettent de s'informer sur les emplois disponibles, les conditions de travail, les employeurs et les entreprises et constituent un bassin de références prêtes à témoigner des qualités d'une personne en recherche d'emploi. Dans certains secteurs économiques, par exemple celui de la construction, les réseaux sociaux jouent un rôle central dans le fonctionnement des chaînes d'emploi. Un représentant du secteur de la construction décrit l'importance des réseaux dans son secteur :

Le milieu de la construction, c'est un milieu de contacts, de famille, de chums, de cousins, ce qui rend l'accès difficile pour les femmes qui ne sont pas dans ces réseaux. Il faut reconnaître les progrès réalisés, même si énormément d'obstacles persistent. Justement, les statistiques de 2007 sur le nombre d'inscriptions de femmes dans les écoles de métiers sont en diminution, et ce, malgré tous les modèles féminins proposés dans les outils de promotion. Finalement, le dossier est complexe et l'évolution est très lente. Il faudra travailler à plusieurs niveaux : auprès des patrons, des superviseurs, des collègues syndiqués.

Les réseaux ne sont pas seulement importants pour l'accès à l'emploi, mais aussi pour les possibilités d'avancement de carrière. Il en va de même pour l'accès à l'information sur les opportunités et les nouvelles tendances. Les réseaux ont un rôle dans l'intégration en emploi à long terme et dans le sentiment de soutien et de plaisir qu'une

personne peut tirer de son travail. Le manque de réseaux sociaux dans les domaines majoritairement masculins pour les femmes qui les intègrent constitue un handicap considérable. Si les femmes ne sont pas intégrées aux réseaux masculins à la suite de leur intégration en emploi, le manque de communication et d'entraide peuvent décourager bon nombre de femmes à long terme.

Le témoignage présenté précédemment de la travailleuse qui était l'une des premières femmes à intégrer une grosse usine de transformation illustre bien l'isolement vécu par les femmes. Dans son cas, les hommes excluaient systématiquement les femmes de toute activité hors du travail, y compris les dîners entre collègues. D'autres travailleuses ont connu des situations semblables où le manque de réseau au travail est un obstacle. Une mécanicienne d'équipement industriel au sol a décrit son expérience ainsi :

Quand j'ai été engagée à Air Canada, j'étais la première femme. Dans cette section-là, ils ne l'ont pas trouvé drôle. Ils n'étaient pas trop sûrs. Ils avaient leurs anciennes habitudes. C'est des vieux de la veille que tu déranges et ils vont te le montrer que tu déranges ! Parfois ils se liguent contre toi. Mais il faut savoir prendre sa place et ne pas se laisser faire (...) Je suis fière de ce que j'ai accompli, ils ont fait confiance à une femme et je ne veux pas qu'ils aient à regretter leur choix. Je veux qu'ils engagent d'autres femmes !

Cette travailleuse décrit un environnement de travail aride sur le plan des relations avec les collègues. Comme plusieurs autres, elle semble travailler dans un vide social. Dans un tel contexte, les travailleuses s'appliquent à bien faire leur travail, sont souvent fières de leur rôle de pionnière et d'avoir ouvert la porte à d'autres femmes, mais ne semblent pas jouir de la reconnaissance ou du soutien de la part de leurs pairs, ce qui peut être lourd à porter à long terme. Elles sont non seulement les seules responsables de leur intégration, sans aucun soutien, mais l'entrée d'autres femmes peut dépendre de leur réussite.

5.4. Le harcèlement

Les travailleuses des métiers majoritairement masculins peuvent rencontrer du harcèlement sexuel ou psychologique. Le harcèlement peut prendre plusieurs formes, il peut s'agir tant de petites remarques au quotidien, de blagues déplaisantes à répétition que de menaces. Par ailleurs, le harcèlement n'est pas nécessairement le fait d'un seul harceleur. Par leur mutisme ou leur inaction devant des situations problématiques qui s'aggravent, les autres acteurs du milieu sont complices en tolérant un climat où le harcèlement est acceptable.

Plusieurs travailleuses nous ont raconté avoir vécu des situations inacceptables. Il y a des cas où la travailleuse a dû quitter le milieu. Dans d'autres cas, d'autres personnes sont intervenues. L'isolement des travailleuses – le résultat d'un phénomène de groupe – les rend encore plus vulnérables au harcèlement puisque les harceleurs savent qu'ils peuvent agir en toute impunité. La littérature portant sur les travailleuses dans des milieux majoritairement masculins souligne le fait que les collègues masculins prennent rarement le risque de défendre une collègue. En défiant ouvertement la solidarité masculine, ils risqueraient de se voir exclus eux aussi du réseau des collègues masculins. Une travailleuse qui a subi du harcèlement a rapporté que certains employeurs et collègues ferment les yeux devant le comportement inacceptable d'autres hommes. Personne dans les groupes de discussion n'a mentionné l'existence d'une politique officielle et connue de tous contre le harcèlement.

Nombre de travailleuses ont décrit des situations dans des milieux hostiles où des hommes les «écœuraient» ou «étaient sur leur dos». Dans ces milieux malsains, toute personne différente risque de devenir la cible des attaques. Dans un groupe de discussion réunissant des travailleuses, deux travailleuses ont parlé de ce phénomène :

Il reste d'énormes préjugés (envers les femmes) et il va toujours y en avoir. Ça fait partie de l'ordre des choses parce qu'on entre dans leur monde. Un été, j'étais assez bien. Il y avait un Noir et une Chinoise. Ce n'était plus moi qui se faisais écœurer.

Même chose pour moi. Un jour, une nouvelle est venue remplacer le gérant de mon département d'automobile. Ils étaient tous sur son dos. À un moment donné, je leur ai dit d'arrêter ça, de laisser la chance au coureur. Mais ils avaient débarqué de sur mon dos, ils étaient tous sur elle !

Ces descriptions sont d'autant plus dérangeantes qu'aucune intervention ne semble avoir été effectuée pour améliorer ce climat malsain.

Dans les groupes de discussion des travailleuses, il a été question du soutien offert par le syndicat, dans les milieux syndiqués, lorsqu'elles avaient des problèmes. Les travailleuses semblent ambivalentes quant au recours au syndicat.

Q : Et les syndicats là-dedans, les avez-vous utilisés ?

R : Le moins possible. Un gars qui va voir son syndicat, puis qui lève des griefs, c'est correct. C'est un gars qui se défend. Mais si c'est moi, ça va être la chialeuse. Regarde, elle est allée chialer, elle est allée bavasser. Ce n'est pas vu de la même façon. Il faut que je me défende par moi-même.

L'isolement et le manque d'entraide qu'ont connu certaines travailleuses pourraient miner leur confiance envers les structures existantes qui devraient normalement les soutenir. Une travailleuse a eu recours à son syndicat dans le cas d'une situation assez grave et la solution du syndicat a été pour le moins inhabituelle. Ayant reçu des menaces, elle en a parlé au représentant syndical. On l'a surveillée alors pour assurer sa protection. Selon cette travailleuse :

Faire un grief m'aurait faire perdre ma job, car le départ du harceleur m'aurait automatiquement fait tomber moi aussi à cause des pressions internes. Alors ils ont décidé, avec le représentant syndical, de régler ça entre hommes. Ensuite, le harceleur est venu s'excuser, il avait un œil au beurre noir ! Ça s'est réglé par les autres gars.

Enfin, nous avons noté que certaines travailleuses décident de régler par elles-mêmes leurs problèmes. Elles pensent qu'elles auront davantage de problèmes si elles demandent de l'aide extérieure. Elles répètent comme un mantra : il faut mettre ses limites, il faut prendre sa place, il faut régler ses problèmes soi-même. Étant donné la nature des problèmes de harcèlement ou d'un milieu hostile, on peut se demander si cette approche d'autosuffisance ne fait pas partie des sources d'abandon chez les travailleuses puisqu'elle ne peut pas s'avérer efficace contre des problèmes de taille comme la discrimination ou le harcèlement.



CHAPITRE 6



PISTES D'ACTION

Le portrait statistique de la ségrégation professionnelle montre à quel point le marché du travail au Québec est ségrégué selon le sexe. Un consensus se dégage chez les intervenants rencontrés dans les groupes de discussion à l'effet qu'il n'y a pas de changement observé depuis de nombreuses années relativement aux choix professionnels et aux problèmes que vivent les femmes. Malgré ce bilan pessimiste, les différents intervenants et les travailleuses dans des métiers majoritairement masculins ont proposé de nombreuses suggestions pour améliorer cet état de fait et pour apporter des changements structurels à l'accès des femmes à l'éventail des métiers et des professions ainsi qu'à la déségrégation selon le sexe du marché du travail.

6.1. La reconnaissance des problèmes d'accès et de maintien des femmes dans des métiers majoritairement masculins

Dans tous les groupes de discussion, la première recommandation était la même : la sensibilisation sur l'importance de cette problématique. Des spécialistes et des intervenants d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre affirment que le problème est ou bien incompris ou bien considéré accessoire ou mineur dans un contexte où l'on diffuse le message que l'égalité est déjà atteinte. En effet, un paradoxe ressort des propos émis dans les groupes de discussion : d'une part, on note la persistance d'importants préjugés à l'égard de la capacité des femmes à occuper des emplois majoritairement masculins, et d'autre part, l'idée que les femmes n'ont plus de problème en emploi est fort répandue.

Des intervenantes travaillant quotidiennement auprès de femmes en parcours vers un emploi majoritairement masculin disent que le plus grand obstacle à l'avancement de la problématique repose sur le fait qu'on véhicule l'idée de l'atteinte de l'égalité et qu'il faut maintenant s'attaquer prioritairement à la réussite scolaire et professionnelle des garçons. Les intervenantes ont souvent l'impression que leurs idées ou leurs projets ne sont pas entendus auprès des décideurs ou des fonctionnaires avec qui elles souhaiteraient créer des alliances.

Il y a toutefois une lueur d'espoir en ce qui concerne la sous-représentation des femmes dans les postes de direction des entreprises. Cette question commence à gagner de l'intérêt et on observe même un appel pour une législation portant sur des cibles dans la nomination des femmes aux conseils d'administration de grandes entreprises privées. De nombreux intervenants considèrent que le raisonnement développé pour justifier cette revendication, qui s'appuie sur l'équité et une utilisation maximale du capital humain, s'applique tout aussi bien à la situation des femmes qui veulent intégrer tout métier ou profession majoritairement masculin.

6.2. La promotion active de la diversification des choix scolaires et professionnels

La plupart des travailleuses et des étudiantes rencontrées qui n'ont pas fréquenté un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine ont trouvé elles-mêmes le métier majoritairement masculin qui les intéressait. En même temps, ces femmes disent qu'elles ne connaissaient que très peu de métiers hors des métiers typiquement féminins. Lorsque nous leur avons demandé d'identifier des pistes d'action, elles étaient unanimes quant à la conscientisation des filles et des garçons devant l'éventail des choix possibles à un très jeune âge. Au niveau secondaire, il faudrait faire des efforts particuliers en orientation professionnelle. Cette conscientisation devrait se faire, selon elles, conjointement avec la démystification des stéréotypes et des préjugés.

Les représentants des commissions scolaires nous ont dit qu'il est difficile pour les écoles secondaires d'intervenir systématiquement dans ce dossier s'il n'y a pas une personne de l'équipe régulière qui s'y implique. On indique le manque de ressources et la surcharge de dossiers dans la plupart des écoles. Néanmoins, si la diversification des choix de carrière était abordée par les enseignants et les conseillers en orientation ou intégrée à leur programme, elle apporterait des effets bénéfiques aux garçons et aux filles. Pouvoir choisir parmi un vaste éventail de métiers et de professions augmente les possibilités de découvrir ce qu'on aime profondément, même si ce choix ne semble pas être évident à prime abord.



Toutes les personnes ayant participé aux groupes de discussion s'entendent pour dire qu'il faut aussi sensibiliser les familles aux choix scolaires et professionnels. Plusieurs personnes ont parlé des préjugés existant à l'égard de la formation professionnelle et technique. Étant donné les besoins au Québec d'augmenter le nombre de travailleurs et de travailleuses détenant une formation technique, la sensibilisation des parents à la diversification des choix pourrait se faire conjointement avec une campagne de sensibilisation plus générale à la formation technique et professionnelle.

6.3. Repenser notre conception de l'innovation

L'idée de repenser notre conception de l'innovation a été mentionnée par plusieurs. L'innovation ne se fait pas seulement au niveau des produits et des services, mais aussi sur le plan des procédures et de l'organisation sociale d'une société. Le fait que les femmes doivent innover pour occuper un emploi physiquement conçu pour des hommes procure à l'entreprise des innovations bénéfiques. Une intervenante a exprimé cette idée :

Arrêtons de penser que l'innovation est seulement technologique. Plusieurs recherches menées en Suède, entre autres, démontrent que l'innovation humaine amène souvent de nouvelles façons de faire, de penser et d'agir qui entraînent une plus grande compétitivité des entreprises. La diversité provoque l'amélioration des méthodes de travail. On l'observe dans plusieurs milieux où les femmes se sont intégrées, comme dans le monde municipal. On est passé des tuyaux à l'environnement, des routes aux politiques familiales. Et pourtant, regardez le plan d'innovation du Québec, il n'est que technologique !

D'après les propos des représentants des entreprises, l'entrée des femmes dans un milieu jusqu'alors très majoritairement ou exclusivement masculin provoque bien des changements au sein de l'entreprise. L'intégration des femmes touche aux politiques de travail, à l'organisation du travail, aux procédures, à la composition des équipes, etc. Mais au lieu de voir ces changements comme dérangeants, il faut les concevoir comme une source de dynamisme et d'innovation.

6.4. Le rôle du gouvernement

Le gouvernement a aussi un rôle à jouer dans la promotion de la déségrégation du marché du travail et de l'accès des femmes aux métiers et professions majoritairement masculins. Dans de trop nombreuses entreprises, plusieurs hommes, qu'il s'agisse de l'employeur ou des employés, sont encore fermés à la présence des femmes. Il s'agit d'une discrimination directe flagrante. Le gouvernement a par conséquent un rôle central à jouer pour mettre fin à ces pratiques et pour protéger les droits des travailleuses. Il est aussi responsable de l'application de la Loi sur les normes du travail pour contrer le harcèlement psychologique et pour protéger le droit de prendre des congés pour responsabilités familiales. Les travailleuses dans des milieux majoritairement masculins ont visiblement beaucoup de difficultés à faire valoir leurs droits dans ces domaines. Une représentante d'un organisme de concertation qui travaille auprès des employeurs a expliqué comment elle voit le rôle du gouvernement :

Le gouvernement doit être un chien de garde parce que les acquis sont très fragiles et que nous sommes dans un monde d'hommes. Avec ce chien de garde, on peut continuer nos autres actions. Il ne faut pas se désarmer à tous les niveaux. Nous serons perdantes.

Plusieurs personnes ont suggéré une politique transversale qui impliquerait le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS), le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS), le ministère du Travail, le ministère du Développement économique, et de l'Innovation et de l'Exportation (MDEIE), et le ministère de la Condition féminine.

6.5. Les programmes d'accès à l'égalité

Le gouvernement est également responsable de l'application de programmes d'accès à l'égalité (PAE) en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne du Québec. L'application des PAE est obtenue dans les cas suivants : sur une base volontaire; à la suite d'une enquête de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ou sur ordonnance d'un tribunal; dans le cadre de programmes d'obligation contractuelle du gouvernement du Québec ou du Canada ; par un organisme gouvernemental dans le cadre de la Loi sur l'accès à l'égalité dans des organismes publics (LAÉOP).



Les programmes d'accès à l'égalité (PAE) favorisent l'embauche et l'intégration en emploi des personnes des cinq groupes cibles identifiés dans la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics : les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les personnes faisant partie d'une minorité visible et les personnes dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais.

La première étape du PAE consiste à poser un diagnostic sur la composition de la main-d'œuvre de l'entreprise. La Commission des droits de la personne fait ensuite une analyse de la disponibilité des personnes formées pour ces emplois provenant de groupes cibles et détermine les types d'emploi où il faut améliorer leur représentation. On procède ensuite à l'élaboration d'un plan d'action qui détermine les cibles et l'échéancier afin d'embaucher des personnes des groupes visés. Ce plan contient également des mesures visant à éliminer les obstacles systémiques à l'intégration des membres des groupes cibles ainsi que des politiques d'intégration et de maintien en emploi.

La question des PAE a soulevé des désaccords parmi les participants aux groupes de discussion. Les intervenantes des groupes de femmes trouvent que le gouvernement démontre un grand laxisme dans l'application des PAE, surtout dans le cadre de l'obligation contractuelle. Selon ces personnes, compte tenu du nombre de contrats accordés par le gouvernement, surtout en construction, il est surprenant de voir si peu d'amélioration dans la question de l'embauche des femmes dans les entreprises en génie et en construction. Les représentants des entreprises et d'Emploi-Québec émettent plus de réserves à l'égard des PAE. D'après ces personnes, les entreprises font face à de si nombreux défis qu'il ne faudrait surtout pas en rajouter.

Les travailleuses sont ambivalentes au sujet des mesures de redressement. Elles veulent se faire embaucher pour leurs compétences et pour la contribution qu'elles peuvent apporter aux entreprises et non parce qu'une entreprise est obligée d'embaucher des femmes. De même, elles soulignent la possibilité réelle que des programmes d'accès à l'égalité suscitent le mécontentement des collègues masculins qui n'hésiteraient pas à le faire sentir aux femmes embauchées. Les témoignages cités précédemment indiquent bien que les femmes se font dire en formation et en emploi qu'elles sont là parce que l'école ou l'employeur «était obligé de prendre des femmes».

Par ailleurs, des collègues mécontents de la présence de femmes semblent prêts à dire n'importe quoi dans le seul but de dénigrer leur présence, qu'elles soient embauchées par le biais d'un programme ou non. Il faut constamment souligner le fait que le choix des embauches se fait toujours à compétence égale.

La mise en œuvre d'une série de politiques visant à bien intégrer et à maintenir les femmes en emploi est fondamentale dans un programme d'accès à l'égalité. Si l'employeur embauche des femmes de façon prioritaire sans mettre en œuvre les changements nécessaires pour qu'elles soient acceptées et soutenues, elles pourraient se retrouver dans un milieu hostile ou être témoins de comportements problématiques, ce qui serait encore plus injuste.

6.6 La conciliation travail-famille

La question de la conciliation travail-famille est particulièrement épineuse dans les milieux majoritairement masculins où ces besoins n'ont jamais été considérés comme légitimes. Selon les travailleuses consultées, les droits en matière de congés pour responsabilités familiales et d'autres mesures permettant la conciliation du travail et de la vie familiale ne sont pas toujours respectés par les employeurs. Plusieurs travailleuses ont insisté sur le fait qu'il faut sensibiliser les employeurs à l'égard des droits des parents et le fait que la possibilité qu'une femme prenne un congé de maternité n'est pas un motif légal pour refuser de l'embaucher.

En somme, les entreprises dont l'organisation du travail ne tient toujours pas compte des besoins en conciliation de leur main-d'œuvre ont un important virage à effectuer compte tenu des réalités sociales actuelles : l'augmentation du travail des mères ayant de jeunes enfants, le phénomène de plus en plus répandu de la garde partagée des enfants, les changements de mœurs sur le partage des responsabilités familiales et le nombre croissant d'hommes revendiquant eux aussi des mesures facilitant la conciliation travail-famille.

6.7. La sensibilisation auprès des entreprises

Un large consensus émerge des groupes de discussion à l'effet qu'il faut sensibiliser les entreprises aux avantages de la mixité en emploi. Un représentant d'entreprise a dit qu'il faut parler aux employeurs dans leur langage. Les employeurs veulent bien respecter les lois et les droits de tout le monde, mais pour changer les pratiques, il faut des arguments convaincants. Une intervenante qui travaille auprès d'entreprises a expliqué ce besoin.



Il faudrait chiffrer les avantages financiers de la complémentarité. La main-d'œuvre féminine n'est pas un caprice, c'est une compétence dont on ne peut se passer. Pour l'employeur, il faut parler de l'intérêt financier avant la conscience sociale. Il faut démontrer que la complémentarité et la mixité génèrent plus de performance dans les entreprises.

De plus, plusieurs personnes ont souligné le fait que les employeurs ne sont pas bien préparés. Même s'ils y pensent, par exemple à cause d'une pénurie de main-d'œuvre qualifiée, ils ne savent pas nécessairement où chercher de l'aide ou comment aller de l'avant. À cet égard, les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine sont outillés pour travailler auprès des entreprises afin d'assurer l'intégration des femmes dans des milieux majoritairement masculins. Plusieurs de ces organismes ont rédigé à l'intention des employeurs des guides exemplaires sur l'intégration des femmes et la plupart offrent des services aux entreprises. Il s'agit d'un formidable réseau qui permet d'élargir le travail de sensibilisation et de soutien des employeurs relativement à l'intégration de la main-d'œuvre féminine.

Divers représentants d'Emploi-Québec ont émis la possibilité que les employeurs utilisent le service aux entreprises offert par Emploi-Québec. Il serait intéressant que le service aux entreprises d'Emploi-Québec collabore avec les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine afin de profiter pleinement de leur expertise déjà acquise.

6.8. La concertation

Comme nous l'avons déjà mentionné précédemment, les marchés du travail sont surtout composés de marchés locaux et régionaux. Ils sont constitués de complexes réseaux d'institutions et d'acteurs. Dans bien des cas, afin d'avancer, l'implication de plusieurs acteurs, entreprises et institutions est nécessaire. C'est particulièrement le cas lorsqu'il est question de la déségrégation professionnelle, cette problématique concernant de nombreux milieux. Il est donc important que les acteurs se réunissent pour identifier les besoins de leur milieu et les moyens les plus pertinents qui permettent de répondre à ces besoins.

Notre tournée régionale nous a permis de constater le niveau de concertation très variable dans les différentes régions. Quelques régions semblent être bien organisées et la concertation bien établie alors que dans d'autres régions, il y a une certaine concertation tenue à bout de bras par des organismes se consacrant à cette problématique. Dans plusieurs de ces régions, il n'y aurait plus de concertation si ces

organismes n'étaient plus en mesure d'agir. Dans d'autres régions, les acteurs les plus impliqués se rencontraient pour la première fois. La concertation varie également dans le temps, ayant des moments forts d'actions et d'innovations et des moments plus calmes ou même difficiles.

Pour illustrer l'importance de la concertation, voici un échange entre la représentante d'Emploi-Québec, la représentante d'un organisme activement engagé dans la concertation pour les femmes dans les métiers majoritairement masculins et celle d'un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine du Centre-du-Québec :

R: La région du Centre-du-Québec est une région très favorisée en comparaison à d'autres régions où il semble y avoir plus de compétition. Localement, la concertation y est facile. Les liens entre les intervenants sont connus et reconnus. On ne s'entend pas tout le temps, mais on se parle et on garde le contact. Une de mes premières fonctions est d'établir des partenariats et je m'amuse !

Il faut dire aussi que la nécessité est la mère du changement. La région était défavorisée, les salaires étaient bas du temps de l'amalgame Mauricie-Bois-Franc parce que la capitale était à Trois-Rivières. On était la risée de la revue CROC à une certaine époque !

Pour contrer les grosses fermetures vécues à Drummondville et survivre, il a fallu tisser des liens solides. On a maintenant une bonne longueur d'avance sur le reste de la province.

Personne n'avait les moyens d'intervenir seul. Il a fallu s'asseoir ensemble, apprendre à se connaître, faire beaucoup avec peu. Des projets très forts et ambitieux sont nés de ce travail, parfois un peu hors normes et à côté de la coche, mais qui répondaient directement aux besoins des clients.

La dimension humaine est très importante pour les échanges et joue un rôle majeur au niveau de la concertation régionale. Ça permet de créer des alliances et des idées nouvelles.

R: Tout le monde veut travailler ensemble à des idées innovatrices et sortir des sentiers battus. La concertation dans la région est très forte et même exemplaire. Elle repose notamment sur le leadership et la crédibilité des organismes existants – la Table de concertation des femmes, Services intégrés pour l'emploi, Partance, Femmes et production industrielle –, mais aussi sur la capacité pour les partenaires de développer rapidement des enjeux communs. Par contre, comme il s'agit d'une région scindée, elle est parfois très mal desservie par certains ministères qui ne sont pas présents sur le territoire.



R: Le dynamisme de la concertation régionale repose également sur une vision globale des enjeux partagés par les partenaires. Cette vision commune favorise une mise en œuvre rapide des projets, une simplicité et une facilité d'action. Ceci caractérise particulièrement notre région.

D'autres régions, comme la Montérégie, se démarquent également sur le plan de la concertation en matière de promotion de la main-d'œuvre féminine. Dans cette région, cinq organismes travaillant sur l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins ont mis sur pied le Regroupement montérégien des organismes non traditionnels. Selon des membres de RMONT, la concertation est également très bonne entre le RMONT et la direction régionale d'Emploi-Québec et avec d'autres instances de concertation. Par contre, toujours selon des membres de RMONT, le lien n'est pas fait avec les entreprises. Cet enjeu est présent dans toute la province.

Enfin, il existe un certain nombre d'organismes en employabilité non exclusivement féminins qui ont une expertise sur la diversification des choix professionnels et l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins. De nombreux intervenants et intervenantes ont soulevé l'idée d'organiser une table nationale sur cette question pour enfin réunir tous les acteurs ayant une expertise dans le domaine en vue d'élaborer des stratégies qui permettront de faire avancer la problématique sur le plan national.



CHAPITRE 7



RECOMMANDATIONS

Suivant l'analyse des problèmes auxquels font face les étudiantes et les travailleuses qui veulent intégrer des métiers ou des milieux majoritairement masculins, nous proposons les recommandations suivantes dans le but d'instaurer des changements durables dans la division sexuelle du travail rémunéré au Québec.

7.1. Une approche de diversification en orientation scolaire et professionnelle

Mise en contexte :

Les groupes de discussion nous ont 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 en orientation, ce qui avantagerait autant les filles que les garçons, les femmes que les hommes.

Recommandations :

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.

7.2. Des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine dans toutes les régions du Québec

Mise en contexte :

Les organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre 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. Toutefois, il y a des régions qui ne bénéficient pas de service spécialisé pour les femmes, car certaines régions éloignées ou d'autres dont les villes sont trop petites et dispersées sur le territoire ne peuvent pas maintenir un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine. Dans ces cas, d'autres modèles de services pourraient être envisagés afin d'offrir des services spécialisés aux femmes.

Recommandations :

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 de la situation économique et sociale des femmes de leur région 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.



7.3. La concertation pour favoriser la mixité en emploi

Mise en contexte :

La concertation est l'un des meilleurs moyens de réaliser des changements durables dans une région. Les marchés du travail varient énormément d'une région à l'autre au Québec, de même que les besoins des employeurs et la composition de la main-d'œuvre. Afin d'identifier les problèmes les plus importants et les moyens les plus pertinents pour les régler, la concertation entre les différents acteurs concernés est essentielle. Les exemples de concertation cités dans les groupes de discussion montrent qu'il n'est pas nécessaire de mettre en œuvre une nouvelle structure si on peut soutenir les acteurs et les organismes dans leurs démarches de concertation.

Recommandation :

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

7.4. Les avantages de la mixité en emploi

Mise en contexte :

Les avantages économiques de la présence des femmes dans les postes décisionnels des entreprises ont été soulignés dans de nombreuses études. De même, bien des employeurs affirment que la présence des femmes dans des emplois jusqu'alors très majoritairement et exclusivement masculins contribue à la modification de la culture dans l'entreprise : les travailleuses portent davantage attention aux méthodes sécuritaires, le climat au travail est plus sain, l'entreprise innove en termes de procédés. Les entreprises ayant effectué un virage pour intégrer des femmes en constatent les multiples avantages.

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.

Recommandation :

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.

7.5. Des pratiques discriminatoires courantes

Mise en contexte :

Les travailleuses dans des métiers majoritairement masculins ont soulevé l'existence de pratiques discriminatoires courantes. Plusieurs d'entre elles se sont fait 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. Leurs droits en matière de conciliation travail-famille garantis par la Loi sur les normes du travail ne semblent pas être respectés non plus. Toutes les travailleuses, les intervenantes et les intervenants ont déclaré connaître des entreprises qui refusent ouvertement d'embaucher des femmes.

Ces problèmes interpellent la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) et la Commission des normes du travail (CNT). La CDPDJ a la responsabilité d'assurer le respect des droits fondamentaux des travailleuses et des travailleurs garantis par la Charte des droits et libertés de la personne, notamment en ce qui a trait à l'interdiction de discriminer en fonction, entre autres, du sexe, de la grossesse, de l'orientation sexuelle, de l'origine ethnique ou nationale ou de la condition sociale. La Commission des normes du travail a la responsabilité d'assurer la création et le maintien par les employeurs de milieux de travail exempts de harcèlement psychologique et où les normes du travail sont respectées. La désinvolture et l'impunité avec lesquelles certains employeurs et travailleurs semblent agir sont déconcertantes et ces deux instances doivent agir avec détermination pour mettre fin à ces pratiques.

Au Québec, la Loi sur l'équité salariale a permis d'agir sur des attitudes et des préjugés et d'éliminer des pratiques discriminatoires qui prédominaient depuis des décennies. Le même travail à long terme est nécessaire pour s'assurer du respect du droit des femmes à intégrer des métiers et des milieux majoritairement masculins.

**Recommandations :**

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 le 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.

7.6. Changer les cultures masculines parfois machistes

Mise en contexte :

Les travailleuses dans des milieux majoritairement masculins ont décrit des cultures organisationnelles très masculines et parfois mêmes machistes. Elles ont parlé de la valorisation de la force physique aux dépens de pratiques de santé et de sécurité, de gestes de harcèlement sexuel comme le « frottage », de gestes répétés de harcèlement psychologique comme « être sur le dos de quelqu'un » ou même le visionnement de films pornographiques pendant les quarts de travail de nuit. Ces pratiques créent une culture de travail machiste où des gestes qui seraient inadmissibles ailleurs sont courants et tolérés.

Tous ces gestes de harcèlement sont interdits selon les dispositions de la Loi sur les normes du travail sur le harcèlement psychologique. La Commission des normes du travail a donc la responsabilité d'intervenir pour responsabiliser les employeurs et protéger les droits des employées et des employés.

Recommandation :

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.

7.7. Les programmes d'accès à l'égalité

Mise en contexte :

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 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 des bassins de disponibilité des personnes formées pour les emplois dans cette entreprise. Ensuite, l'entreprise doit élaborer 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 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 Commission des droits de la personne 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. La Commission a déjà le pouvoir de surveiller les PAE et d'exiger des rapports. Elle peut s'adresser à un tribunal si elle juge que le programme d'accès à l'égalité proposé n'a pas été suivi. Toutefois, elle n'a pas toujours les ressources nécessaires pour exercer ces pouvoirs de façon systématique.

Il est intéressant de noter que nous possédons un deuxième modèle en termes de mesure contraignante. L'article 43.2 de 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 mécanisme pour améliorer la situation en emploi des groupes discriminés, mais plutôt le résultat à atteindre dans un délai prédéterminé.

**Recommandations :**

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 significative.

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.

7.8. La santé et la sécurité des travailleuses dans des milieux majoritairement masculins

Mise en contexte :

Comme l'ont démontré les recherches de CINBIOSE et de l'équipe L'invisible qui fait mal, les questions de santé et de sécurité au travail pour les travailleuses dans des milieux conçus physiquement pour les hommes sont importantes. Ces milieux ont parfois développé des cultures organisationnelles où ces mesures ne sont pas nécessairement respectées de façon systématique. Dans les milieux de la transformation des ressources et de la production industrielle, il arrive qu'on emploie des produits n'ayant pas nécessairement été testés quant à leur niveau de toxicité et leur sécurité. Ces produits peuvent avoir des conséquences néfastes sur la santé des travailleuses et des travailleurs, sur le fœtus et sur le système reproducteur féminin et masculin. Toute amélioration apportée en gestion de la santé et de la sécurité au travail afin de répondre aux besoins des femmes améliore tout autant la situation des travailleurs masculins.

Afin que les travailleuses intègrent de façon durable des milieux majoritairement masculins, il est impératif que le poids de l'adaptation soit réparti et n'incombe pas exclusivement aux travailleuses, les conséquences pouvant être graves pour leur santé et leur bien-être.

Recommandation :

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.

CONCLUSION



Ce rapport boucle la première étape du projet du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail intitulé la Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail. Au moyen de notre vaste consultation et de l'analyse statistique, nous voulions dresser un état de la situation de la ségrégation professionnelle selon le sexe et de l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins au Québec.

Il s'agit là d'une des problématiques les plus complexes concernant les femmes et le travail salarié. Elle vise en effet les préjugés fortement ancrés sur la capacité des femmes à accomplir certains types de travail et sur le travail approprié pour les femmes; l'organisation du travail salarié conçu en fonction du modèle du travailleur libéré de ses responsabilités familiales; et surtout l'accès des femmes à des places sur le marché du travail convoitées et occupées par des hommes.

Selon les statistiques présentées dans ce rapport, le marché du travail au Québec demeure hautement ségrégué selon le sexe. En 2005, seulement 22,0 % des femmes et 18,4 % des hommes occupent des emplois mixtes. Par contre, 37,0 % des femmes travaillent dans un emploi à forte majorité féminine comparativement à 36,4 % des hommes qui travaillent dans un emploi à forte majorité masculine. Les principales professions féminines et masculines demeurent hautement stéréotypées selon le sexe. Les femmes reculent de façon dramatique en informatique, un secteur en voie de devenir une profession à forte majorité masculine. Les hommes sont très majoritaires dans les dix professions les mieux rémunérées et les femmes sont très majoritaires dans les dix professions les moins bien rémunérées. Enfin, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes demeurent très préoccupants partout.

Le parcours des travailleuses vers des métiers majoritairement masculins continue d'exiger pour la plupart d'entre elles une détermination qui dépasse le niveau de volonté normale pour poursuivre une carrière. Malgré un certain progrès observé, les travailleuses auront à affronter des obstacles tout au long de leur parcours : manque d'information ou de soutien de la part de la famille quant au choix professionnel, problèmes avec les professeurs ou les étudiants masculins lors de leur formation, problèmes pendant la recherche d'emploi, discrimination directe à l'embauche,

problèmes d'intégration et de maintien en emploi. Ce parcours jalonné d'épreuves est ponctué en cours de route par l'abandon d'un certain nombre de femmes et au final ce problème d'attrition nous prive de travailleuses qualifiées dans les domaines dans lesquels elles ont été formées.

Du côté des entreprises, la situation évolue dans certains endroits et stagne complètement dans d'autres. Certains employeurs semblent avoir « découvert » l'importante contribution des travailleuses aux milieux majoritairement masculins. À l'autre extrême, des employeurs demeurent complètement fermés à la présence de femmes malgré les pénuries de main-d'œuvre dans plusieurs domaines. Peut-on réellement croire que la main-d'œuvre qualifiée que représentent les femmes pose plus de problèmes qu'elle n'en résout ?

Certaines entreprises et certains secteurs majoritairement masculins semblent insensibles aux besoins de conciliation travail-famille de leur main-d'œuvre, qu'il s'agisse des droits garantis par la Loi sur les normes du travail en matière de congés ou des mesures volontaires visant à faciliter la vie des personnes à leur emploi. D'ailleurs, de plus en plus de travailleurs masculins sont touchés par cette question. De sérieux problèmes de discrimination, de harcèlement et de non-respect des droits en matière de conciliation travail-famille ont été soulevés.

Les outils législatifs en vigueur semblent peu efficaces pour venir en aide aux travailleuses dont les droits ne sont pas respectés ou pour améliorer leur représentation au sein des entreprises au moyen des programmes d'accès à l'égalité.

Notre tournée régionale a permis de faire ressortir ce que veulent les travailleuses : la reconnaissance de leurs compétences, la possibilité d'embauche de façon juste et égalitaire, des mesures qui facilitent la conciliation travail-famille et la possibilité de contribuer pleinement à la réussite des entreprises pour lesquelles elles travaillent, et ce, dans un milieu exempt de harcèlement. Pourquoi, pour plusieurs d'entre elles, ces souhaits relèvent-ils du rêve alors que cela va de soi pour les hommes ?

Nous entrevoyons quand même des sources d'espoir et d'inspiration qui permettront de faire évoluer les choses dans l'avenir. Notre première source d'espoir est sans aucun doute l'engagement et le dévouement des acteurs concernés par cette problématique. Des représentants d'entreprises, des syndicats, d'Emploi-Québec, de commissions scolaires, de cégeps, de centres de formation professionnelle, de l'impressionnant réseau de groupes de femmes et d'organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine ont participé activement au processus de consultation et sont convaincus de la pertinence d'intervenir dans cette problématique. Ces groupes de femmes conçoivent et soutiennent, souvent à bout de bras, des projets prometteurs portant sur la diversification professionnelle. Certains de ces projets débouchent

éventuellement vers des activités structurantes à long terme. Par ailleurs, la concertation et la contribution des employeurs demeurent particulièrement importantes pour faire avancer la déségrégation professionnelle, l'accès et l'intégration des femmes dans des milieux majoritairement masculins.

Le débat actuel sur la présence des femmes aux postes décisionnels et aux conseils d'administration de grandes entreprises et les dispositions comprises dans la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État sur la parité au sein des conseils d'administration sont également porteurs d'espoir. Un consensus semble émerger à l'effet que la très faible représentation des femmes aux instances décisionnelles des entreprises est une question d'équité et de principe. Une justification économique est présente derrière cet enjeu. À notre avis, les mêmes principes s'appliquent à la question de la faible représentation des femmes dans les milieux majoritairement masculins.

Que plusieurs paliers gouvernementaux s'intéressent à cette question est également gage d'espoir. On observe un éveil au fait que l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail est loin d'être acquise et qu'il faut continuer à lutter contre la discrimination.

Le CIAFT continuera pour sa part à s'impliquer dans ce dossier, comme il s'implique dans plusieurs autres dossiers touchant les travailleuses. Nous comptons intervenir à long terme dans cette problématique, en particulier en ce qui a trait à la concertation et à la mobilisation des acteurs concernés. Nous sommes plus déterminées que jamais à en finir avec la division sexuelle du travail !

○ ○ ○ ○ ○ ○ ○ CONCLUSION

Bibliographie

ANCIENS COMBATTANTS CANADA. Les femmes et la guerre.
<http://www.veterans.gc.ca/fra/sub.cfm?source=histoire/secondeguerre/feuilles/femmes>, 2011.

Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c. C-12.

CLERC, Sophie. *L'accès, l'intégration et le maintien en emploi de femmes dans les secteurs traditionnellement masculins au Québec. Les enseignements de la littérature et de la Politique gouvernementale*. Montréal, CIAFT, 2007.

CN c. Canada (Commission canadienne des droits de la personne), (1987) 1 R.C.S. 1114.

COLLINI, Marielle et Lili GERMAIN. *Les femmes et le non traditionnel en formation et sur le marché du travail*. L'Observatoire de l'Abitibi-Témiscamingue. Rouyn-Noranda, 2005.

CONSEIL SECTORIEL DE LA CONSTRUCTION. *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*. Ottawa, 2010.

COUTURE, Vanessa, THIBAUT, Marie-Christine, CHATIGNY, Céline et Karen MESSING. *Rapport de recherche sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins*. Centre de recherche interdisciplinaire en biologie, santé, société et environnement (Cinbiose) et la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), 2006.

DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL « Articulation famille/ travail : quelles réalités se cachent derrière la formule? » dans *Espaces et temps de la maternité*. (Sous dir.) DESCARRIES, Francine et Christine CORBEIL. Montréal, les éditions du remue-ménage, 2002.

DESVAUX, Georges, DEVILLARD-HOELLINGER, Sandrine et Pascal BAUMGARTEN. *Women Matter : La mixité, levier de performance de l'entreprise*. McKinsey et Company, 2007.

DUPUIS, Pauline et Louis DELAGRAVE. *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction : ampleur et causalités*. Commission de la construction du Québec, 2008.

FAUCHER, Jacinthe. *Relance sur la situation d'emploi des femmes qui se sont dirigées vers des métiers non traditionnels*. Direction régionale Emploi-Québec Montérégie, 2004.

GINGRAS, Marcelle, SAVARD, Réginald et Manon ROBIDOUX. *Maintien des femmes dans les métiers non traditionnels : Identification des variables en cause*. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, Emploi Québec Montérégie et le Regroupement montérégien des organismes non traditionnels, 2006.

GREENWALD, Maurine Weiner. *Women, War and Work : The Impact of World War I on Women Workers in the United States*. Ithaca, NY, Cornell University Press.

GUICHARD-CLAUDIC, Yvonne, KERGOAT, Danièle et Alain VILBROD. *L'inversion du genre : Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*. Rennes, Presses universitaires de Rennes, 2008.

GUAY, Danielle. *Surmonter les préjugés et les stéréotypes : un défi pour les travailleuses des secteurs d'emploi non traditionnels*. FRONT, 2005.

GUAY, Geneviève. *Travailleuses de la construction*. Montréal, les éditions du remue-ménage, 2006.

HARTMANN, Heidi. «The unhappy marriage of marxism and feminism», dans Lydia Sargent (dir.), *Women and Revolution*, Boston, South End Press, 1976.

LANDRIEUX-KARTOCHIAN, Sophie. *La contribution des femmes à la performance : Une revue de la littérature*. Document d'études. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), Ministère des affaires sociales, du travail et de la solidarité, Paris, 2004.

LEGAULT, Marie-Josée. *La mixité en emploi... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés?* Télug-UQAM et CRISES-UQAM. <http://www.archipel.uqam.ca/2389/> .

LEGAULT, Marie-Josée. *Pourquoi réclamer l'égalité des femmes dans les secteurs d'emploi majoritairement masculins en 2008?* Document de travail soumis aux membres du Comité consultatif d'epert(e)s du CIAFT dans la Stratégie d'action concertée, Mai 2008.

LEGAULT, Marie-Josée. *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins*. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas. Télé-Université, 2001.

LÉVEILLÉ, Gilles et Christiane CARLE. *Femmes de métier, Femmes de qualité : pour une plus grande intégration des femmes à des emplois traditionnellement masculins*. Sherbrooke, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME).

Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics. L.R.Q., A-2.01

Loi sur l'équité salariale. L.R.Q., c. E-12.001.

Loi sur la gouvernance des sociétés d'État. L.R.Q., G-1.02

MILKMAN, Ruth. *Gender at Work : The Dynamics of Job Segregation by Sex during World War II*. Champaign-Urbana, Illinois, Illini Books, 1987.

PAILLÉ, P. «L'analyse par theorisation ancrée», *Cahiers de recherche sociologique*. 23, pp. 147-181, 1994.

STRAUSS, Anselm. *Qualitative Analysis for Social Scientists*. New York, Cambridge University Press, 1987.

TREMBLAY, Diane-Gabrielle. «Articulation emploi-famille et temps de travail : Les usages différenciés du temps chez les pères et les mères», *Nouvelles pratiques sociales*. Vol. 16, numéro 1, pp. 70-86.

WEATHERMAN, Doris. *American Women during World War II : An Encyclopedia*. New York, Routledge, 2010.

