

**Le**  
**MAINTIEN**  
**des femmes**  
**dans les**  
**MÉTIERS**  
**traditionnellement**  
**MASCULINS**



**SYNTHÈSE**



**RGF - CN**

**L'autre jour, j'ai demandé à mon fils de 5 ans s'il aimerait faire le même métier que moi et être électricien plus tard.**

**Mon fils: « Ben non maman voyons ! ».**

**Moi: Et pourquoi donc?**

**Mon fils : « Ben voyons maman, électricienne c'est un métier de fille et moi je suis un gars. Un gars ça ne fait pas un métier de fille ! ».**

- *Extrait d'une entrevue avec une femme électricienne rencontrée dans le cadre des consultations.*

## LE RGF-CN, C'EST QUOI?

Le Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix) est composé d'une quarantaine de groupes membres qui travaillent solidairement à la défense des droits et des intérêts des femmes ainsi qu'à l'amélioration de leurs conditions de vie. Depuis 1990, l'organisme porte les dossiers entourant la lutte contre la pauvreté et la violence, la santé des femmes et la place des femmes dans le développement local et régional.

## RECHERCHE ET RÉDACTION

Joëlle Steben-Chabot, Coopérative l'Atelier F., et Judy Coulombe RGF-CN.

## GRAPHISME

Réalisation graphique : Viva Design

Ce rapport a été réalisé avec l'appui financier de Condition Féminine Canada.

©Tous droits réservés

Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale (Portneuf-Québec-Charlevoix)  
978-2-9812717-9-2

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec. 2016

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada. 2016

Malgré une forte progression des femmes en emploi dans les dernières décennies, certaines chasses gardées demeurent difficilement accessibles pour elles. C'est le cas des emplois majoritairement masculins. En effet, encore aujourd'hui, selon un sondage mené en 2015 pour le compte de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, près d'un tiers de la population considère que certains emplois ne sont pas faits pour les femmes.

Ce type de perceptions affecte les choix de carrière des femmes et alimente les difficultés vécues par les femmes dans les emplois majoritairement masculins. Cet enjeu est complexe dans la mesure où il s'amorce dès l'enfance, et se consolide à chaque moment de la carrière professionnelle des femmes qui se dirigent souvent vers des professions dites traditionnellement féminines, qui offrent généralement des conditions salariales moins intéressantes.

Il se maintient donc une ségrégation professionnelle dans la mesure où les femmes continuent de se concentrer dans quelques secteurs d'emploi. Par ailleurs, il est observé qu'une ségrégation verticale est également à l'œuvre puisque celles-ci continuent à gagner un plus faible revenu que les hommes pour un même corps d'emploi : l'ascension hiérarchique y est plus difficile pour elles, leurs compétences sont moins reconnues et la conciliation travail-famille, encore largement l'apanage des femmes, a des conséquences importantes en termes de revenus.

De plus, les écarts observés entre les secteurs traditionnellement masculins et les secteurs traditionnellement féminins sont inversement proportionnels au niveau de scolarité : l'écart salarial entre les emplois peu ou pas qualifiés traditionnellement féminins et masculins est beaucoup plus grand que celui entre professions requérant un diplôme post-secondaire.

La notion d'emplois majoritairement masculins peut changer d'une organisation à l'autre. Ici, elle englobe tous les corps d'emploi où les femmes représentent moins de 33 % de la main-d'œuvre.

## Les femmes de la Capitale-Nationale, leur scolarité et le marché du travail

La Capitale-Nationale est marquée par une économie reposant davantage sur les services, notamment en raison de la forte présence de l'administration publique provinciale. La région compte une population active fortement scolarisée et affiche un faible taux de chômage. Tous diplômes confondus, les femmes ont un taux de diplomation semblable à celui des hommes (83 % en comparaison à 84 %). Le plus grand écart s'observe au niveau des diplômes d'études professionnelles (DEP) : 21,3 % des hommes qui en possèdent un, en comparaison à 12,3 % des femmes. Une fois sur le marché du travail, le taux d'emploi des femmes est plus bas que celui des hommes, et la qualité de leur emploi est inférieure : elles sont plus nombreuses à travailler à temps partiel ou à obtenir une plus faible rémunération. Des différences importantes s'observent suivant la scolarité. Alors que 54,8 % des hommes sans diplôme ont un emploi, la proportion chute à 41,2 % pour les femmes. Celles détenant un DES ont un taux d'emploi de 64,9 % en comparaison aux hommes dans la même situation qui ont un taux d'emploi de 72,8 %.

## Les femmes dans les métiers majoritairement masculins dans la Capitale-Nationale

Une recherche, publiée en 2011, montre que la plupart des travailleuses en emploi dans des métiers majoritairement masculins consultées sont passionnées par leur travail et sont globalement satisfaites de leurs conditions et relations de travail. Il existe un décalage entre la vision enthousiaste que les travailleuses ont de leur expérience en emploi et les difficultés vécues puisque le taux de maintien dépassait de peu 50 %.

Ces femmes arrivent à endurer nombre de situations désagréables pour continuer à évoluer dans un emploi qui les passionne. La vision de plusieurs est marquée par une certaine fatalité : les milieux d'hommes comportent des difficultés pour les femmes, et il serait impossible de changer les comportements. Ainsi, certaines situations, comme les blagues sexistes, l'affichage pornographique ou les horaires de travail difficiles à concilier avec la vie privée ou la famille font «partie de la job».

### Portrait des participantes aux consultations

Au total, 139 femmes ont participé à la consultation. Elles viennent de domaines variés allant des métiers de la construction, aux forces policières, à la conduite de poids lourds et aux métiers de la scène. Elles ont des profils d'études et d'emploi divers, mais travaillent généralement dans des entreprises où les femmes sont minoritaires. Si on exclut les des professions traditionnellement féminines, c'est 53% des répondantes qui ont dit être moins de 10 travailleuses, dont 16% sont carrément les seules femmes exerçant un métier traditionnellement masculin dans leurs milieux respectifs. Nos statistiques sont par ailleurs influencées par les 18% de participantes en emploi dans des entreprises partenaires qui ont pris des mesures de mixité.

Parmi l'ensemble des répondantes, plus de 60% sont âgées de 18 à 34. Les femmes âgées de 35 à 44 ans sont un peu moins nombreuses (15%) que les femmes âgées de 45 à 54 ans (20%). Seulement 3,2% des femmes étaient âgées de 55 à 64 ans. Ces données témoignent de la récente progression des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, mais aussi laisse voir le difficile maintien.

Une femme sur trois (34 %) a un ou des enfants. La majorité de ces femmes sont âgées entre 25 et 34 ans (40%). Chez les femmes âgées de 35 à 44 ans, plus de la moitié des ménages ont des enfants. Il semble que cela corresponde à une période charnière pour le maintien en poste. En fait, le nombre d'heures moyen n'est pas influencé par la présence d'enfants à la maison : les femmes ayant des enfants comptent généralement sur le soutien de leur conjoint(e) et de leur famille pour la conciliation travail-famille.

**34% des participantes ont des semaines régulières de plus de 41 heures.** Toutefois, il n'est pas évident que ces horaires exigeants soient payants : le revenu annuel n'est pas corrélé au nombre d'heures, mais plutôt avec les années d'expérience. Des distinctions apparaissent comme significatives entre les groupes d'âges : les 18-24 ans gagnent en moyenne 20 000\$ à 39 000\$ alors que pour les 25-34 ans c'est 40 000\$ à 59 000\$. Les salaires de 60 000\$ et plus sont des exceptions chez les jeunes alors qu'ils sont nombreux chez les femmes de 45 ans et plus. On observe un « trou » de progression de salaires qui touche surtout les femmes entre 18 et 34 ans ayant entre 6 et 10 ans d'expérience : leur revenu moyen stagne. On retient que les groupes plus jeunes ont une plus grande dispersion alors que chez les 45 ans et plus, les revenus sont plus homogènes et ne semblent plus corrélés avec le cheminement scolaire.

## Quels sont les obstacles pour les femmes dans les emplois majoritairement masculins?

Les obstacles rencontrés par les femmes dans les milieux majoritairement masculins sont multiples et ensemble forment un système complexe de discrimination. Bien que l'enjeu pour elles soit l'intégration en emploi, il convient de rappeler que plusieurs barrières sont le fruit de préjugés, de constructions sociales et d'inégalités systémiques.

Les obstacles à l'intégration et au maintien des femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins ne résultent pas de contextes organisationnels isolés, mais sont plutôt les conséquences d'une problématique complexe qui touche toute notre société. Il n'est pas étonnant alors que les personnes sondées prônent la sensibilisation comme piste de solution prioritaire.

## La socialisation et le choix de carrière : des parcours différents selon le sexe

Enfants, déjà, les filles et les garçons sont orientés vers des activités différentes et sont encouragés à adopter des comportements différents. Par exemple, les filles sont dirigées vers certains jouets, qui favorisent le développement du langage, des compétences relationnelles, alors que les garçons développent des compétences techniques et la créativité. Par la suite, à l'école, les garçons sont davantage encouragés à s'orienter vers les sciences et matières pratiques, alors que les filles optent pour les matières artistiques, ou celles comportant une dimension de soins aux autres.

Cette séparation se poursuit dans l'orientation de carrière : les filles sont plus souvent attirées par les emplois axés sur les capacités relationnelles, de soin ou d'administration, alors que les garçons se dirigent vers des emplois plutôt pratiques et manuels. D'ailleurs, les services d'orientation, en ne prenant pas compte des biais de genre, reconduisent cette division. Ils sont plutôt portés à présenter des emplois majoritairement masculins aux garçons, et majoritairement féminins aux filles, sans nécessairement mettre de l'avant la diversification en emploi.

Les compétences, aptitudes, attitudes ou comportements des garçons et des filles diffèrent à cause d'une socialisation différente. Les différences sont souvent vues comme «naturelles». Ainsi, on perçoit souvent à tort que certaines activités sont naturellement plus adéquates pour un sexe ou un autre.

Celles qui persèverent vers une formation majoritairement masculine se retrouvent minoritaires dans un environnement étranger, alors que les garçons y sont d'emblée plus à l'aise. Une fois le marché du travail atteint, les hommes sont vus comme la norme alors que les femmes demeurent une exception.

Par exemple, depuis l'acceptation de la première femme en 1965, le nombre d'étudiantes a énormément progressé. En 2011, les femmes représentaient plus de la moitié des vétérinaires et une forte majorité d'étudiants. Malgré cette féminisation de la profession, le domaine des gros animaux serait encore davantage l'apanage des hommes et ce, malgré la présence d'équipement qui permet à toute personne d'effectuer le métier et ce, peu importe sa force physique.

## Les préjugés et la discrimination systémique

La socialisation différenciée a donné lieu et continue d'alimenter de nombreux préjugés, dont l'idée que les femmes sont plus compétentes pour certaines tâches et moins pour d'autres. Aux préjugés, s'ajoute la discrimination systémique, c'est-à-dire l'ensemble des méthodes qui ont pour effet pervers de réduire l'accès à certaines catégories d'individus.

Les travailleuses font souvent elles-mêmes une analyse très individualiste de leur réussite – ou de leur échec – à s'intégrer dans leur milieu, alors que les structures fonctionnent de façon à les exclure.

**Le biais de ces méthodes est souvent non perçu par les cadres, les personnes responsables des ressources humaines ou les collègues.**

### *Les responsabilités familiales*

L'organisation du travail est parfois difficilement conciliable avec les responsabilités familiales : horaire variable, quart de travail rotatif, ou comportant des heures supplémentaires sans préavis, etc. Ces horaires difficiles ne sont pas l'apanage des milieux traditionnellement masculins. Pour ne citer qu'un exemple, les infirmières et infirmiers vivent des réalités similaires.

---

« Plusieurs femmes pour qui ça allait bien quittent après avoir fondé leur famille, car la conciliation travail-famille est impossible. Beaucoup d'heures par semaine; heures non flexibles; pas de congé de maladie; chantiers éloignés de la maison, etc.»

---

Malgré l'interdiction, en vertu de la Charte des droits et libertés de la personne, de discriminer une personne en raison d'une grossesse, la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail a enregistré une hausse de 41 % des plaintes pour représailles ou congédiements liés à la maternité de 2006 à 2016.

**La discrimination liée à la maternité reste une difficulté bien réelle.** Certains employeurs sont plus frileux à engager des femmes en raison de leur potentiel rôle parental : embaucher une femme « c'est compliqué » puisqu'elle risque de s'absenter plus souvent si elle a des enfants. De plus, la grossesse limitera l'expérience acquise. Dans les secteurs les plus compétitifs, un ou plusieurs congés de maternité disqualifieront les femmes dans l'accès aux primes ou aux promotions.

### *La difficile progression dans les échelons*

Il est documenté que les femmes parviennent plus difficilement à atteindre les échelons supérieurs au sein d'une organisation. Dans les métiers traditionnellement masculins, il est observé que les femmes débutent souvent par des « postes d'entrée », des postes de tâches moins complexes, qui ne sont pas dans la « chaîne naturelle des échelons ». Lorsqu'elles obtiennent des promotions, celles-ci sont plus souvent dans les échelons inférieurs.

## La culture masculine

Les milieux de travail majoritairement masculins ne sont pas des milieux neutres, il s'agit de terrains marqués par une culture éminemment masculine qui a pour effet de rendre difficile l'adaptation des travailleuses. À leur arrivée dans une formation ou un emploi dans un secteur majoritairement masculin, les femmes usent de différentes stratégies relationnelles pour s'adapter et y rester : miser sur leur motivation, travailler sur leur confiance et leur estime d'elles-mêmes, adopter une attitude conciliante avec leurs collègues, miser sur le sens de l'humour, se forger une carapace, etc. Trouver la bonne attitude demeure souvent un casse-tête.

Si des femmes subissent des problèmes de comportements sexistes dès leur formation, cela nous met devant l'évidence que l'atteinte d'une masse critique de femmes au sein d'un métier ou le changement de génération dans ces métiers ne règlera pas cet enjeu : sans volonté de changement, les modèles et les difficultés se perpétuent.

### *Le statut minoritaire et l'isolement*

Dès le début de leur formation, les femmes sont minoritaires et se retrouvent isolées. Plusieurs des autres difficultés qu'elles vivent sont intimement liées à ce statut minoritaire : le harcèlement sexuel ou sexiste, la présomption d'incompétence, etc. **Le soutien social (des proches, mais aussi des collègues et des supérieurs) serait le facteur influençant le plus l'adaptation chez les femmes dans les secteurs majoritairement masculins.**

En comparant les réponses des femmes œuvrant dans une des deux entreprises partenaires au projet à celles des autres répondantes, nous constatons que :

- 24% des femmes œuvrant dans les entreprises partenaires affirment avoir l'impression de travailler plus fort que les hommes. Ce nombre double à 51% chez les autres répondantes.
- 22% des femmes œuvrant dans les entreprises partenaires affirment faire face à des obstacles.
- Ce nombre double également, cette fois à 45 % chez les autres répondantes.
- Seulement 3% des femmes œuvrant dans les entreprises partenaires affirment être victimes de harcèlement alors que 13 % des autres répondantes portent cette même allégation.

### *Le harcèlement sexiste et sexuel*

Des «jokes plates», des propos déplacés à l'égard de leur collègue féminine, des affiches pornographiques sur les lieux de travail, etc., sont autant d'éléments qui font parfois partie intégrante de cultures d'entreprises majoritairement masculines. Cette réalité peut débiter dès l'école de formation. De plus, lorsqu'il s'agit de harcèlement sexuel, le processus de plainte s'avère souvent complexe. Lorsque les victimes doivent se tourner vers leur syndicat, ce dernier se retrouve dans une position ambiguë où il doit à la fois défendre la victime et l'agresseur. En situation minoritaire, sans le soutien des collègues, les travailleuses peuvent devenir très méfiantes à l'égard des structures qui ont pourtant la responsabilité de les aider.

**Les cas de harcèlement demeurent souvent sans intervention.**

## Le manque de confiance

Plusieurs travailleuses réalisent qu'elles ne bénéficient pas de la même présomption de compétences que leurs collègues. Cela rend la recherche d'emploi ardue, mais également le quotidien de travailleuse puisque certaines relatent que leur travail est constamment observé par leurs collègues. Qu'il s'agisse de simple curiosité ou de méfiance, ces comportements ont un impact sur la santé physique et psychologique des travailleuses.

---

«La compétition est trop féroce envers les femmes. Si une femme a plus d'atouts professionnels que les hommes, ceux-ci se liguieront contre elle.»

---

---

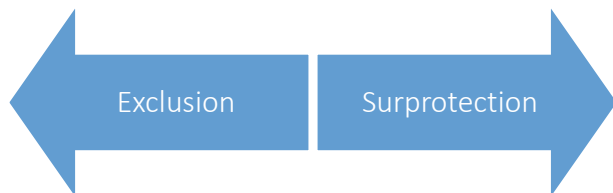
«Souvent même les femmes dans les milieux non traditionnel quand elles finissent par bien passer ne veulent pas [...] faire de vague. Ça va bien, elles ne veulent pas se faire achaler.»

---

Elles doivent constamment valider leur crédibilité et leur réputation. C'est d'autant plus difficile pour les nouvelles diplômées. Même si elles ont quelques années d'expérience, les jeunes femmes témoignent de leur difficulté à se faire accepter. Elles vivent une double discrimination basée sur leur sexe et leur âge. Si elles doivent faire leurs preuves, le fait de travailler plus peut toutefois amener les collègues à se sentir menacés par le zèle des travailleuses.

## La division sexuelle du travail

Il a été observé qu'une division sexuelle du travail se produisait parfois au sein d'un même métier. Les tâches sont réparties selon les qualités présumées de chaque sexe : les tâches lourdes sont attribuées prioritairement aux hommes, alors que celles qui exigent une grande minutie sont spontanément confiées aux femmes. Cette division selon le sexe empêche les nouvelles travailleuses d'acquérir l'ensemble des connaissances nécessaires à la maîtrise de leur métier.



---

«La nouvelle génération, ils sont super ouverts, mais en même temps je pense que c'est plus subtil. Ils ont engagé un nouveau et lui, en tout cas, je trouve qu'il s'est fait une place vraiment rapidement [...] peut-être qu'inconsciemment ils sont plus à l'aise avec un gars. Ils ont plus confiance spontanément.»

---

**Les employeurs, par leur action ou leur inaction, se situent sur un spectre allant de l'exclusion à la surprotection.** La surprotection est un type de réaction qui peut être suscité par la présence d'une femme dans les milieux de travail masculins si par exemple un employeur anticipe les comportements misogynes et sépare les femmes, leur donne des tâches particulières ou évite de leur donner certaines tâches.

## Pourquoi parler d'accès et de maintien des femmes dans les emplois majoritairement masculins?

La mixité en emploi se réfère au processus visant l'intégration des femmes à des métiers majoritairement et traditionnellement masculins, mais aussi à l'intégration des hommes dans les professions majoritairement et traditionnellement féminines. Un emploi est généralement considéré mixte lorsque chaque sexe représente au moins 40 % de l'effectif.

Les métiers majoritairement masculins peuvent se féminiser et ont avantage à le faire. Pour les travailleuses, œuvrer dans un emploi majoritairement masculin est particulièrement intéressant en raison des perspectives d'emploi, notamment salariales, souvent plus intéressantes que celles des métiers majoritairement féminins. Il s'agit donc d'une question de justice et de droit au travail.

---

« Si nous avons choisi ce métier, c'est que nous savons le faire à égalité avec l'homme, donc le salaire devrait être le même. Pour mon métier, l'homme reçoit 6,00 \$ de l'heure de plus que moi et je n'ai pas encore réussi à leur faire changer mon taux horaire.»

---

La mixité en emploi comporte **maints avantages** :

- **Une amélioration du climat de travail**

La présence des femmes collaborerait à créer un climat de travail plus détendu.

- **Un effet motivateur**

Certaines qualités sont plus développées chez les femmes en raison de leur socialisation différenciée, par exemple la constance, la minutie et la rapidité. Par leur exemple au travail, les travailleuses peuvent encourager leurs collègues à travailler ces qualités.

- **Une plus grande productivité**

En raison de leur socialisation différenciée, les femmes et les hommes peuvent aborder les problèmes de façons différentes, ce qui permet de générer des nouvelles idées utiles pour la résolution de problèmes.

- **L'augmentation de la sécurité et de la santé au travail**

Les femmes sont plus promptes à utiliser les outils mis à leur disposition pour soulever ou déplacer des charges. Elles sont également plus nombreuses à utiliser des méthodes de travail plus sécuritaires. Les travailleuses peuvent donc avoir un effet positif sur le respect des mesures de santé et sécurité au travail.

## Comment peut-on changer la donne?

On constate donc que les stratégies de maintien qui fonctionnent le plus sont celles qui évitent de faire porter le fardeau de l'intégration sur les travailleuses, et qui cherchent plutôt à modifier les structures d'exclusion. En l'absence de réels changements et adaptations de la part des organisations, le poids de l'intégration repose sur les seules épaules des travailleuses. Puisque les problèmes vécus par les femmes dans ces milieux résultent de dynamiques majoritairement collectives, les solutions doivent l'être également.

## La gestion du changement

Passer d'une équipe uniquement masculine à une équipe mixte constitue un changement majeur. Ainsi, ce changement doit s'accompagner d'une stratégie adaptée et cohérente qui doit se déployer à plusieurs niveaux.

**L'implication de la hiérarchie est essentielle pour établir une vision à long terme et envoyer un message clair.**

Toute gestion du changement commence par un « diagnostic » des pratiques afin de cerner les freins à l'intégration des travailleuses, et les améliorations à apporter. Ce diagnostic peut également se faire au départ d'une employée, afin de comprendre les éléments qui doivent être modifiés pour éviter certains départs.

Un processus de promotion de la mixité peut se conjuguer avec une réflexion des employeurs quant aux conditions de travail qu'ils offrent au sein de leur entreprise, notamment en termes d'horaire de travail ou de facilitation de la conciliation entre le travail et la famille pour l'ensemble du personnel. Il s'agit là d'autant d'éléments permettant d'accroître la performance et la productivité des équipes de travail.

Selon le diagnostic établi, un plan d'action peut être développé. Il est nécessaire de pointer les pratiques à modifier, dans quel cadre elles doivent l'être, et d'établir un processus de suivi afin d'évaluer les résultats et progressions.

Les gestionnaires de l'entreprise peuvent également être formés afin d'agir plus adéquatement contre les inégalités au sein de l'entreprise. Ces derniers peuvent adopter une approche préventive, par exemple en établissant des indicateurs qui les informeront du climat de travail.

## *L'établissement d'un suivi des stratégies*

Le maintien en emploi est un travail de longue haleine. C'est pourquoi le suivi et l'évaluation des stratégies d'accueil et d'intégration sont primordiaux. Un suivi régulier comporte des bénéfices tant pour l'employeur que pour les employés : la rétention de la main-d'œuvre, la consolidation des apprentissages, l'efficacité, etc. L'évaluation constante du processus d'accueil, d'intégration et de maintien permet de rectifier le tir et de développer une stratégie sur mesure pour l'entreprise. Ce suivi peut être la responsabilité à la fois des ressources humaines, de l'employeur et du syndicat, s'il y en a un en place.

### *La sensibilisation*

Une première action qui peut être entreprise est la sensibilisation. Il est difficile d'agir sur un problème qu'on ne perçoit pas! La situation est souvent paradoxale : les femmes sont victimes de préjugés et discrimination, et, d'autre part, l'idée qu'il n'existe aucun problème prédomine. Ce paradoxe repose sur l'idée que les femmes et les hommes sont *naturellement* différents et donc que leurs compétences sont *naturellement* différentes.

**Il est donc prioritaire de prendre conscience du caractère construit de ces différences pour comprendre le caractère tout aussi construit de la culture masculine de ces milieux, et cesser de les percevoir comme des environnements neutres.**

Les efforts ne doivent pas être uniquement axés sur les cadres. Le reste de l'équipe de travail doit être tout autant sensibilisé et mobilisé, par exemple en recevant une formation sur les pratiques de mixité ou sur la lutte aux préjugés sexistes.

### *Les mesures d'accueil et intégration*

Les mesures d'accueil et d'intégration ont de nombreux avantages comme la création d'un sentiment d'appartenance à l'entreprise. En termes d'efficacité au travail, l'accueil permet à la nouvelle recrue d'obtenir rapidement réponse à ses questions et de gagner rapidement en autonomie. Dans la même veine, la nouvelle personne sera en mesure de comprendre rapidement les attentes relatives à ses responsabilités et ses tâches, et de s'approprier les différentes valeurs, normes et politiques de l'entreprise

Plusieurs bonnes pratiques ont été identifiées dont la mise en place d'un protocole d'accueil systématique à tous les nouveaux employés, par exemple : en fournissant un manuel de l'employé(e), la personne pourra trouver les informations nécessaires tant sur la conduite de son travail que sur les façons de fonctionner dans l'entreprise.

### *L'adaptation du milieu de travail*

En termes de santé et sécurité au travail, les postes de travail peuvent être revus afin d'en favoriser l'ergonomie. Il s'agit en outre d'une occasion intéressante pour revoir les pratiques de travail, les adapter aux nouvelles technologies et les rendre plus sécuritaires, ou même pour rappeler les normes de santé et sécurité au travail à l'ensemble des employées et employés. L'employeur devrait également prévoir l'installation de blocs sanitaires à l'usage des travailleuses : vestiaire, toilettes, etc.

### *La mise en place d'une politique contre le harcèlement*

Une politique contre toute forme de harcèlement – psychologique ou sexuel – et de violence au travail devrait être implantée, incluant un système de plaintes et de sanctions efficace. L'engagement de la hiérarchie à la faire appliquer est un facteur important pour le succès d'une telle politique. D'où l'importance d'une pour informer les employés de leurs droits et responsabilités, et des recours qui sont à leur disposition, mais aussi pour outiller les cadres, les superviseurs, etc.

### *La mise en place de programmes de mentorat*

Au fil de l'intégration en emploi, un programme de mentorat peut s'avérer utile. Le mentorat joue un double rôle d'intégration et de sensibilisation. La personne qui agit comme mentor offre un soutien particulier dans l'apprentissage et l'intégration au nouveau milieu de travail. Il s'agit d'une relation privilégiée qui donne l'occasion de partager au sujet des problèmes rencontrés et discuter des différentes solutions possibles.

**Surtout, la personne qui agit comme mentor devient un agent de changement.**

Néanmoins, un mauvais mentor est plus nocif que l'absence de mentor. Il est important de bien choisir et sensibiliser les mentors. On observe également que privilégier des horaires stables, avec les mêmes cohortes de collègues, favorise le développement de liens stables.

### *L'articulation travail-famille*

Bien qu'elles ne soient pas spécifiques aux femmes en métier non traditionnel, les mesures de conciliation travail-famille sont incontournables, particulièrement en milieu majoritairement masculin où ces mesures sont généralement moins développées. Bien souvent, le manque de flexibilité de l'employeur peut être un obstacle au maintien des femmes dans leur emploi et il arrive encore que les entreprises soient réticentes à embaucher des femmes à cause de la complexité de la gestion des congés parentaux.

L'offre d'avenues de conciliation entre la vie privée et familiale des employées et employés est une amélioration des conditions de travail pour toutes et tous, peu importe leur sexe. Parmi ces avenues, on peut compter :

- L'instauration d'un horaire flexible
- L'instauration de mesures d'aménagement de temps de travail
- La mise en place d'un calendrier de congés qui peut s'adapter à la situation familiale de chaque employé
- L'instauration de congés pour responsabilité familiale
- Le soutien pour les congés de maternité et de paternité
- La mise en place de stratégies de réaffectation des employées enceintes à des travaux plus légers

**Il importe, pour que les femmes cessent d'être pénalisées par le partage inégal des responsabilités familiales, de faire la promotion des mesures de conciliation entre le travail et la famille auprès de tous les travailleurs afin que les hommes s'en prévalent autant que les femmes et que cela ne constitue plus un handicap pour la progression de carrière.**

### *L'établissement de partenariats avec les organismes spécialisés*

Les employeurs peuvent tisser des liens avec différents acteurs tels que les organismes spécialisés en employabilité ou en diversification de la main qui les aideront dans leurs démarches.



Le  
**MAINTIEN**  
des femmes  
dans les  
**MÉTIERS**  
traditionnellement  
**MASCULINS**



*Relevons le défi!*





RGF - CN

Regroupement des groupes de femmes  
de la région de la Capitale-Nationale  
(Portneuf-Québec-Charlevoix)

[www.rgfcn.org](http://www.rgfcn.org)



Condition féminine Status of Women  
Canada Canada