BILAN DES ÉTATS GÉNÉRAUX

LA MAIN-D'OEUVRE FÉMININE DANS LES SECTEURS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

Enjeux et stratégies d'une intégration durable

Action Travail des Femmes

Présentation de l'organisme

Action Travail des Femmes (ATF) est un organisme autonome à but non lucratif qui soutient les femmes socioéconomiquement défavorisées, de tout âge et de toute origine, dans leurs démarches pour accéder à des emplois stables et bien rémunérés et qui lutte contre la discrimination systémique des femmes à l'embauche et au travail particulièrement dans les secteurs d'emplois majoritairement masculins.

Depuis sa création, en 1976, ATF contribue à éroder la ségrégation sexuelle au marché du travail, notamment par ses luttes contre la discrimination systémique, qui constitue un obstacle pour l'accès à certains secteurs d'emploi et à l'égalité en emploi.

L'intervention d'Action travail des femmes s'inscrit dans une perspective féministe dont les objectifs visent à promouvoir et défendre les droits et intérêts des femmes pour accéder à des emplois décents. Dans une perspective d'éducation populaire, ATF crée des espaces d'information et de sensibilisation aux femmes, employeurs, institutions publiques, organismes communautaires, établissements scolaires.

Par ailleurs, ATF préconise également d'autres moyens d'action, comme fournir de l'information aux femmes sur le marché du travail dans les milieux non traditionnels et les appuyer dans leurs démarches relatives à l'emploi, sensibiliser et former des actrices et des acteurs du milieu quant à la discrimination systémique et l'égalité à l'emploi, soutenir et regrouper les femmes discriminées à l'embauche. En somme, un travail d'intervention qui se fait tant en amont qu'en aval.

Les États généraux

Les États généraux de la main d'œuvre féminine dans les secteurs majoritairement masculins : enjeux et stratégies d'une intégration durable, tenus les 24 et 25 avril 2013, à Montréal, ont permis de réunir de nombreux acteurs sociaux et économiques mobilisés par la question de la diversification de la main-d'œuvre et de l'intégration des femmes dans les secteurs d'avenir et d'innovation où elles sont sous-représentées. Cette assemblée multisectorielle était constituée de représentantEs des secteurs de l'entreprise et de la formation, d'associations syndicales et de gestionnaires aux ressources humaines, de chercheurEs, de représentantEs ministérielLEs, d'organismes en employabilité, de groupes de femmes et de travailleuses dans les secteurs non- traditionnels.

Parmi les principaux objectifs de cet évènement figurait celui de dresser un portrait réaliste et exhaustif des enjeux d'intégration et de maintien en emploi, et de réfléchir de façon concertée aux meilleures stratégies pour soutenir un accroissement significatif et durable du nombre de femmes dans les métiers et secteurs d'activités économiques desquels elles sont largement exclues. Cet événement, mené par Action Travail des Femmes, a été réalisé dans le cadre d'un projet-modèle soutenu par Condition féminine Canada. Tout comme le Forum Emploi «Construire un partenariat d'avenir : femmes et métiers non-traditionnels» qu'Action Travail des Femmes avait organisé en avril 2012 et le «Séminaire sur le Harcèlement Psychologique au travail» en janvier 2013, les États-généraux représentaient une des nombreuses mesures développées dans le cadre du projet-modèle pour soutenir le recrutement, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers et les secteurs majoritairement masculins.

L'idée des États-généraux est née d'une évidence toute simple: la problématique de l'intégration des femmes dans les secteurs où elles sont sous-représentées et, historiquement exclues, ne concerne pas exclusivement les employeurs et les femmes. D'une part, bien en amont de l'embauche, la socialisation des jeunes, l'orientation professionnelle, l'accès à la formation, les pratiques de dotation et les examens physiques représentent toutes des étapes cruciales - et potentiellement problématiques – dans le processus d'accès des femmes aux secteurs non-traditionnels. D'autre part, en aval de l'embauche, les mesures de soutien à l'intégration, les cultures organisationnelles des entreprises, les pratiques de gestion de la mixité (ou l'absence de), l'engagement des associations syndicales, la conciliation travail-famille, le harcèlement et la discrimination sont tous des facteurs cruciaux et potentiellement problématiques en ce qui a trait au maintien des femmes dans ces secteurs.

Ce sont toutes ces raisons qui ont justifié la constitution d'une assemblée multisectorielle et pluridisciplinaire à même de favoriser une meilleure connaissance entre les promoteurs et de créer un arrimage de qualité entre les différents maillons de cette chaine. Ces maillons représentent en effet la diversité des acteurs intervenants aux différentes étapes de l'intégration (de la toute première orientation à l'accompagnement des travailleuses intégrées) et leur prise en compte vise à assurer que les femmes se maintiennent en emploi. Nos souhaits, au terme des États-généraux, étaient que les participants repartent avec une compréhension renouvelée des enjeux et des obstacles au recrutement et au maintien des femmes dans ces secteurs et que soient insufflées à leurs organisations de nouvelles propositions et stratégies de changements transférables.

Afin que les retombées de cet évènement soient soutenues au-delà de la finalité du projet-modèle, Action travail des femmes s'est associé à deux organisations présentes aux États-généraux : Le Comité consultatif femmes en développement de la main d'œuvre et la Concertation montréalaise pour l'accès et le maintien des femmes dans les emplois

majoritairement masculins. Les stratégies et pistes d'action rassemblées durant les périodes d'ateliers et de plénières sur les thèmes de la formation, du recrutement/intégration et du maintien en emploi, et qui sont colligées dans le présent document, pourront être portées de façon subséquente par ces deux organisations. La Concertation montréalaise pour l'accès et le maintien des femmes dans les emplois majoritairement masculins, dont Action travail des femmes est membre du comité de suivi, a été mise sur pied dans le cadre du projet de Modélisation de partenariats mené par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et soutenu par le Secrétariat à la condition féminine du Québec. Les initiatives et stratégies mises de l'avant durant les États généraux pourront servir de base au plan triennal de cette concertation. De plus, le Comité Consultatif Femmes, qui a un rôle de conseil et qui formule des avis à la Commission des partenaires du marché du travail, pourra relayer les informations sur les projets et initiatives mises de l'avant dans le cadre des États-généraux sur la question de l'intégration des femmes dans les secteurs majoritairement masculins.

En plus d'avoir permis de rassembler des pistes d'actions spécifiques afin de favoriser et de promouvoir des stratégies ciblées aux différentes étapes de l'intégration des femmes dans les secteurs majoritairement masculins, un des constats découlant de cette rencontre fut que toutes les actions et initiatives pour l'intégration des femmes dans les secteurs majoritairement masculins doivent s'inscrire dans une mouvance sociale de changement quant aux perceptions et approches stéréotypées afin de changer les mentalités à la base. Une vision macro de l'enjeu social et économique que revêt la promotion de la mixité en emploi est donc nécessaire afin d'agir efficacement et durablement sur la problématique. Le réseautage formel et informel est aussi ressorti comme élément positif de cet événement ayant permis la création de liens pour des partenariats potentiels, de futurs échanges d'informations et des offres de services concrets. Ces liens entre les acteurs du milieu viennent renforcer le réseau concerné par les enjeux de la mixité en emploi et son potentiel d'action en augmentant les chances de trouver, tous ensemble, des solutions durables et plus globales relevant de cette problématique.

Dix présentatrices et présentateurs étaient présents pour parler de différents aspects de l'intégration des femmes selon leurs secteurs et champs d'expertise respectifs. Les présentations étaient réparties selon les trois thèmes liés au processus d'intégration des femmes dans les secteurs majoritairement masculins soient la formation, le recrutement/l'intégration et le maintien en emploi. Ces présentations ont ensuite donné lieu à un travail de concertation et d'échanges, sous forme d'ateliers thématiques et de discussions en plénière.

Objectifs visés :

- dresser un portrait réaliste et exhaustif des enjeux d'intégration des femmes dans les métiers et secteurs traditionnellement masculins;
- réfléchir à l'établissement de stratégies d'intégration pertinentes et adaptées tout en répertoriant les réussites existantes;
- inspirer des réflexions nouvelles, des pratiques innovantes et améliorées;
- soutenir une meilleure synergie et articulation entre les acteurs des différents milieux;
- promouvoir l'émergence de collaborations et d'actions concertées.

Constats, défis et enjeux :

- de nombreux secteurs d'activités économiques font face à des pénuries de main-d'œuvre et éprouvent des difficultés à recruter des travailleurEs qualifiéEs.
- Les stratégies de recrutement visant les femmes sont parfois mal adaptées ou trop discrètes et donnent souvent des résultats mitigés.
- La sous-valorisation et la méconnaissance des métiers techniques et professionnels au sein de la population en général contribuent aux difficultés de recrutement qu'éprouvent les centres de formations et les employeurs.
- Il existe une méconnaissance et une sous-estimation des bénéfices de la mixité sur la productivité et la santé sécurité en entreprise.
- On constate une absence de compréhension et/ou de reconnaissance des obstacles systémiques à l'intégration des femmes dans les secteurs majoritairement masculins.
- Les acquis, compétences et constitutions différenciées des femmes requièrent parfois l'adaptation des mesures, stratégies, formations, outils, équipements et postes de travail. On constate que celles-ci sont souvent déficientes ce qui constitue un obstacle à l'intégration.
- La question de l'intégration des femmes dans les métiers non-traditionnels n'est pas l'apanage exclusif des femmes : la ségrégation sexuelle du travail est une problématique qui concerne tous les membres de la société. La question est donc de savoir comment faire en sorte que plus d'acteurs se sentent concernés.

- Pour que le changement touche tous les secteurs et soit effectif et durable, il est indispensable d'accroitre le leadership du politique dans ce dossier.
- De nombreuses organisations et CSMO pourraient faire davantage pour faire connaitre leurs secteurs aux femmes et les opportunités qui s'y trouvent. Ils pourraient s'inspirer des bonnes pratiques éprouvées par certaines entreprises et CSMO actifs dans ce dossier.
- On constate une méconnaissance généralisée, de la part des collègues de travail, des défis auxquels les femmes qui exercent des métiers majoritairement masculins font face au quotidien.

Consensus :

- nous ne sommes plus à l'étape des constats, il est temps de passer aux actions concrètes.
- Ceci est un enjeu de société qui concerne toutes les sphères d'activités sociales et économiques, publiques et privées.
- Le droit de travailler est un droit fondamental et doit constituer la trame transversale de toutes actions initiées.
- L'accès, le maintien et l'avancement professionnel des femmes dans les secteurs majoritairement masculins
    - est la responsabilité de tous,
    - doit faire l'objet d'une approche globale et synergique.
    - Les moyens déployés doivent être diversifiés, adaptés et concertés.

Pistes d'action :

1. *Formation :*

FUTURS ETUDIANTES :

- accroitre et adapter la promotion de la diversité professionnelle auprès des filles et des femmes pour la rendre plus efficace et rassembleuse ;
- cibler non seulement les jeunes mais aussi les femmes éloignées du marché du travail, en processus de réintégration du marché du travail et en réorientation professionnelle ;
- créer une obligation pour les étudiantes de participer à un processus d'orientation et s'assurer que les métiers non-traditionnels leur soient adéquatement présentés ;
- présenter des modèles féminins positifs de femmes de métiers ;
- créer des activités d'exploration des métiers, trouver des façons novatrices et concrètes de faire connaître les métiers.

INTERVENANT(E)S DU MILIEU DE L'EDUCATION :

- former les intervenantEs aux perspectives d'emploi dans les métiers non-traditionnels ;
- procurer aux formateurs et intervenants une formation sur la gestion de la mixité, la prévention du harcèlement et de la discrimination ;
- ouvrir plus de programmes pour les métiers majoritairement masculins et en améliorer l'accessibilité pour les femmes ;
- créer des programmes spécifiques pour les femmes et des places réservées ;
- favoriser la formation de cohortes de femmes dans certains métiers ciblés ;
- promouvoir la responsabilisation et le professionnalisme des formateurs à l'égard des rapports de la culture organisationnelle et les dynamiques interpersonnelles.

EMPLOYEURS ET SYNDICATS :

- exercer un rôle d'éducation et de leadership pour assurer le développement de meilleures pratiques dans la gestion des équipes mixtes en entreprise ;
- développer des mesures pour s'assurer que les femmes puissent continuer à se perfectionner une fois en emploi (mentorat, cours de perfectionnement) et ce, afin d'affecter positivement leurs perspectives d'avancement et de maintien en emploi.

2. *Recrutement :*

- revoir les pratiques d'embauche qui désavantagent les femmes (ex: conditions ou tests physiques non reliés aux exigences réelles du poste et à des techniques de travail ne respectant les balises règlementaires de la santé et sécurité au travail) ;
- soutenir les employeurs dans leur processus d'assainissement des pratiques de dotation (ex: ressource conseil pour aider dans le processus d'affichage et de traitement des candidatures) ;
- imposer des mesures de redressement (actions positives) obligatoires pour tous les employeurs avec des suivis rigoureux et des sanctions ;
- féminiser les postes dans les affichages ;
- trouver des mesures d'accès aux appels d'offre pour compenser l'exclusion des femmes des réseaux informels (ex: les applications en ligne sont plus avantageuses pour les femmes qui cherchent à intégrer les métiers non-traditionnels).

3. *Embauche et intégration :*

- systématiser les programmes de soutien à l'intégration et de formation à la mixité dans les entreprises ;
- favoriser les liens entre employeurs, femmes et centres de formation afin de créer des ententes d'embauche pour les femmes qui réussissent une formation ;
- favoriser les partenariats entre les employeurs et les organismes spécialisés en main-d'œuvre féminine ;
- s'assurer que les employeurs adaptent les mesures de santé et sécurité aux employées féminines (ex: outillage et équipements adaptés) ;

- prévenir l'isolement des femmes en privilégiant des cohortes avec les mêmes horaires ;
- favoriser le mentorat d'une personne formée durant le processus d'intégration ;
- s'assurer que les syndicats assurent un rôle de suivi et l'accès à un comité pour l'intégration des femmes;
- offrir un milieu de travail inclusif et respectueux ainsi que des mesures de conciliation famille travail.

4. Maintien en emploi :

- créer un cadre juridique unifié pour les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ), avec un régime de suivis et de sanctions efficaces ;
- s'inspirer des bonnes pratiques de PAÉ (ex: STM) pour l'application dans d'autres milieux ;
- intégrer une approche de prévention (ex: indicateurs de détérioration du milieu de travail) ;
- créer une trousse d'information destinée aux gestionnaires afin de soutenir efficacement l'intégration à la mixité ;
- constituer une ressource de soutien pour les femmes dans leur processus d'intégration et de maintien en emploi ;
- revoir le système de plaintes et de recours en cas de harcèlement pour s'assurer d'une plus grande accessibilité aux recours pour les femmes ;
- éduquer les travailleuses sur leurs droits, renforcer le rôle de défenseur des syndicats en cas de harcèlement ou de discrimination ;
- former les gestionnaires à l'ADS (analyse différentiée selon les sexes) ;
- lors de désistement de travailleuses d'un poste dans un métier majoritairement masculin, les entreprises devraient procéder à un diagnostique pour comprendre les raisons du départ et prévenir les désistements futurs.

5. Pistes d'action globales :

- législation sur la mixité et refonte de la politique des PAÉ.
- Table nationale de concertation pour l'avancement du non-traditionnel.
- Campagne nationale de sensibilisation à la mixité et de lutte aux stéréotypes sexuels.
- Promouvoir la prévention du harcèlement psychologique au travail comme un enjeu d'intégration.

Conclusion

Cette synthèse des recommandations a présenté dans un premier temps les faits saillants de l'analyse des défis, enjeux et constats qui ont pointé lors de ces échanges, ainsi que les plus importantes stratégies et pistes d'actions spécifiques à avoir été retenues par les sous-groupes lors des ateliers. Dans un second temps, sont énumérées les stratégies globales pour une meilleure intégration des femmes dans les secteurs majoritairement masculins que l'assemblée a estimé prioritaires.

L'esprit commun lors de cet événement a été une convergence des intérêts des différents secteurs pour une plus grande inclusion des femmes dans les métiers majoritairement masculins. Les États généraux de la main d'œuvre féminine dans les secteurs majoritairement masculins ont permis de rassembler les idées et l'expertise d'une grande diversité d'acteurs concernés par cet enjeu. L'un des objectifs majeurs réussis de cet événement était de « favoriser une meilleure synergie et articulation entre les acteurs des différents milieux mobilisés autour de la question du développement de la main-d'œuvre féminine». Il est indéniable que les liens de réseautage et les échanges d'informations qui ont eu lieu durant ces deux journées ont fait émerger des rapports de collaborations et amèneront à l'avenir des stratégies d'actions concertées.

ParticipantEs

- Accès-Travail-Femmes
- Cégep Montmorency
- Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
- Centre d'orientation et de formation pour femmes en recherche d'emploi Inc. (COFFRE)
- Centre d'appui aux communautés immigrantes (CACI)
- Centre d'Encadrement pour Jeunes Femmes Immigrantes (CEJFI)
- Centre des femmes de Montréal
- Centre d'intégration au marché de l'emploi
- Centre Le PONT
- CIMME - Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité
- Comité consultatif Femmes
- Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO)
- Comité des ouvrières/Fraternité Inter-Provinciale des ouvriers en Électricité (FIPOE)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de dans la fabrication métallique industrielle (CSMO-PERFORM)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de la métallurgie
- Comité sectoriel de main-d'oeuvre de l'industrie de la chimie (CoeffiScience)
- Comité sectoriel de main-d'œuvre de l'industrie des mines
- Commission de la construction du Québec (CCQ)
- Commission scolaire de Montréal
- Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins
- Condition féminine Canada
- Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Conseil des Montréalaises
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
- Conseil du statut de la femme
- Conseil régional FTQ Montréal métropolitain
- CSD-Construction-condition féminine
- CSN-Construction
- École nationale d'administration publique (ÉNAP)
- Emploi-Québec
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
- Femmes regroupées en option non traditionnel (FRONT)
- Le service d'orientation et de recherche d'emploi pour l'intégration des femmes au travail (SORIF)
- Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie (MESRST)
- Ministère de l'Emploi et Solidarité Sociale (Emploi-Québec)
- New Millennium Iron corp.
- Optimum Consultants
- Option Femmes Emploi
- Place Rive-Sud - Options non traditionnelles
- Relais-Femmes
- Secrétariat à la condition féminine
- Service de la formation professionnelle et le Service de l'éducation des adultes, Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
- Service incendie de l'Aéroport de Montréal
- Syndicat des employées et employés de l'UQAM (SEUQAM)
- Syndicat québécois de la construction (SQC)
- Université du Québec à Montréal (UQAM)
- Ville de Montréal