

*Promouvoir l'avancement des femmes dans les métiers du secteur
de la fabrication métallique industrielle*

RAPPORT D'ÉVALUATION DES BESOINS

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE
FÉMININE DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION
MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE DE LA RÉGION DE
MONTRÉAL



FÉVRIER 2015

Action Travail des Femmes

Le présent rapport sur l'évaluation des besoins – diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine – a été réalisé grâce à une subvention de Condition féminine Canada. Ce rapport constitue le bilan de la première année du projet et servira de document de travail pour la réalisation des étapes subséquentes.

Analyse et rédaction

Élise Dumont-Lagacé

Éric Charest

Soutien à l'analyse et à la rédaction

Katia Atif

Recherche et consultations

Élise Dumont-Lagacé

Marilyn Ouellet

Le projet et le présent rapport reposent sur la participation et l'implication des différents partenaires intersectoriels que sont :

- L'organisme **Action travail des femmes** (ATF)
- Le **comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle** (PERFORM)
- Les **Services aux entreprises et de formation continue** (SAEFC) de la **Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys** (CSMB)
- L'**entreprise DIACARB**, atelier d'usinage spécialisé dans la production de petites composantes et dans la fabrication d'outils industriels sur mesure de haute précision
- L'**École nationale d'administration publique** (ENAP) et le **professeur Éric Charest**
- La **Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins** (CMFEMM)
- L'**entreprise d'insertion Formétal**

© Action travail des femmes, 2015

Action travail des femmes (ATF) tient à remercier chaleureusement toutes les répondantes et répondants qui ont participé aux étapes de consultation dont les fruits sont contenus dans ce rapport. Le partage de leurs expériences, besoins et points de vue en regard de l'intégration et de la prospérité des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses métiers contribue à la pertinence et à la richesse de ce rapport.

Table des matières

Liste des abréviations	iv
Liste des tableaux	v
Glossaire	vi
Résumé exécutif	1
Avant-propos	1
I. Le secteur de la fabrication métallique industrielle	3
Mise en contexte	5
a. Le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses entreprises	5
b. Le secteur de la formation	15
II. L'avancement des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses métiers ..	20
Pourquoi un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine?	20
a. Une perspective systémique	20
b. L'analyse différenciée selon les sexes	22
c. Les outils méthodologiques	23
III. Consultations : présentation des résultats et des constats préliminaires	24
Portrait des entreprises rencontrées	24
Portrait des femmes rencontrées	28
IV- Perspective systémique pour comprendre les enjeux de l'intégration et de la prospérité des femmes	
.....	30
Orientation professionnelle : choix et intérêts	30
La formation	35
a. La formation : moment crucial de l'intégration professionnelle	35
b. « Faire sa place » et autres stratégies	38
L'entrée sur le marché du travail	43
Recrutement et sélection	43
a. L'importance de la « première job »	43
b. Obstacles systémiques et discrimination	44
c. Le processus de sélection et l'évaluation des compétences	48
d. La force physique : un enjeu d'importance	49
e. La question de la « minutie »	53
f. « La culture de <i>shop</i> »	55
L'intégration et le maintien	60
a. L'attraction	60
b. La rétention	63
c. La mixité	65
V. Recommandations	68
Bibliographie	71
Annexes	76

Liste des abréviations

ATF	Action travail des femmes
ACS	Analyse comparative entre les sexes
ADS	Analyse différenciée selon les sexes
CFC	Condition féminine Canada
CIMME	Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité
CSDM	Commission scolaire de Montréal
CSMB	Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
CSPI	Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
EMAM	École des métiers de l'aérospatiale de Montréal
FMI	Fabrication métallique industrielle
LSST	Loi sur la santé et la sécurité
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PERFORM	Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SST	Santé et sécurité au travail

Liste des tableaux

Tableau 1 : Variations de main-d'œuvre pour les sous-secteurs SCIAN 332 et 333 entre 2001 et 2011

Tableau 2 : Répartition des femmes dans les trois sous-secteurs selon qu'elles occupent une catégorie professionnelle spécifique ou non à la FMI.

Tableau 3 : Répartition des femmes dans trois groupes industriels selon qu'elles occupent une catégorie professionnelle spécifique ou non à la FMI.

Tableau 4 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans les grands groupes 72 et 73 selon le sexe

Tableau 5 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans les grands groupes 94 et 95 selon le sexe

Tableau 6 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans le grand groupe 96 selon le sexe

Tableau 7 : Répartition de la main-d'œuvre dans la catégorie professionnelle « soudeurs/soudeuses » selon le sexe

Tableau 8 : Comparaison entre les approches canadienne (ACS) et québécoise (ADS)

Tableau 9 : Répartition des entreprises rencontrées selon le sous-secteur et le groupe industriel

Tableau 10 : Les stratégies d'intégration employées par les femmes

Tableau 11 : Des formes de sexisme ordinaire et des exemples

Graphique 1 : Répartition des entreprises rencontrées selon les sous-secteurs

Graphique 2 : Répartition des entreprises rencontrées selon le nombre d'employés de production

Graphique 3 : Répartition des femmes selon le groupe d'âge

Graphique 4 : Répartition des femmes selon le statut professionnel

Glossaire

Analyse comparative entre les sexes (ACS) :

« L'analyse comparative entre les sexes plus (ACS+) est un outil analytique qui examine les répercussions potentielles des politiques, des programmes et des initiatives sur différents groupes de femmes, d'hommes, de filles et de garçons, en tenant compte du genre et d'autres facteurs identitaires. » (ACS+, Condition féminine Canada)

Analyse différenciée selon les sexes (ADS) :

« Processus d'analyse favorisant l'atteinte de l'égalité entre les femmes et les hommes par l'entremise des orientations et des actions des instances décisionnelles de la société sur le plan local, régional et national. Elle a pour objet de discerner de façon préventive les effets distincts sur les femmes et sur les hommes que pourra avoir l'adoption d'un projet à l'intention des citoyennes et des citoyens. Elle peut mener à une offre des mesures différentes faite aux femmes et aux hommes ». (ADS, gouvernement du Québec)

Culture organisationnelle :

Correspond à un ensemble particulier de postulats, de valeurs et de croyances, parfois tacites, appris progressivement par les membres de l'organisation et qui reflètent un ensemble de réponses qui ont permis l'adaptation de l'organisation à son environnement tout en permettant un niveau suffisant de cohésion interne. Ces réponses organisationnelles ont été suffisamment efficaces à différents moments de l'histoire de l'organisation pour être jugées importantes, donc dignes d'être transmises par différents canaux de socialisation et d'apprentissage aux nouveaux membres de l'organisation et dont l'impact est d'influencer, parfois profondément, la manière par laquelle on identifie les problèmes dignes d'intérêt, ainsi que les solutions potentielles à leur apporter. Au quotidien, les comportements des membres de l'organisation seront modulés, voire façonnés, en partie par la culture organisationnelle dominante (adapté de Schein, 1985). Dans certains cas, il semble plus pertinent de discuter de *culture occupationnelle* : certains métiers, professions ou occupations partagent un ensemble de valeurs et de croyances qui sont suffisamment fortes pour influencer profondément la manière de réfléchir aux problèmes et de se comporter. On peut, par exemple, penser aux membres des ordres professionnels ou encore aux personnes qui exercent une activité réglementée. Les manifestations des cultures occupationnelles ne pourront être ignorées dans l'analyse d'un milieu organisationnel.

Discrimination directe :

Se comprend en tant que règle, pratique ou politique, formelle ou non, qui distingue expressément les individus en vertu d'un motif illicite de discrimination ce qui aura pour effet d'exclure ou de favoriser, de manière intentionnelle ou non, certains individus au détriment d'autres uniquement en raison de leur appartenance à un groupe particulier (adapté de BIT, 2007 et CDPDJ, 2014).

Discrimination indirecte (ou discrimination par suite d'un effet préjudiciable) :

Se comprend comme l'application universelle ou uniforme d'une règle, pratique ou politique, formelle ou non, en apparence neutre, mais dont les effets concrets sont discriminatoires en vertu d'un motif illicite de discrimination pour les membres d'un ou plusieurs groupes, et ce, qu'il y ait ou non intention de discriminer (adapté de BIT, 2007 et CDPDJ, 2014).

Discrimination systémique :

« La somme d'effets d'exclusion disproportionnés qui résultent de l'effet conjugué d'attitudes empreintes de préjugés et de stéréotypes, souvent inconscients, et de politiques et pratiques généralement adoptées sans tenir compte des caractéristiques des membres de groupes visés par l'interdiction de la discrimination » (CDPDJ et ATF c. Gaz Métro, Tribunal des droits de la personne, par. 37.)

Essentialisme et essentialisation :

La perspective essentialiste s'oppose au constructivisme social en soutenant que les membres de certains groupes, par exemple les femmes et les hommes, ont non seulement des caractéristiques physiologiques différentes, mais aussi des caractéristiques sociales, dont un ensemble de traits, d'aptitudes et de goûts, qui les différencient naturellement. Ces caractéristiques sociales ne seraient donc pas les fruits d'un processus de socialisation et d'apprentissage, mais elles seraient innées, donc ne pourraient pas être remises en question aisément (DeLamater et Hyde, 1998). Le processus d'essentialisation se comprend comme une volonté d'expliquer les phénomènes évidemment sociaux par un discours biologisant réducteur qui écarte les explications fondées sur les déterminismes sociaux; ainsi, en face d'une situation de sous-représentation importante des femmes dans les emplois dits masculins, le processus d'essentialisation consistera à expliquer ce phénomène en

référant aux aptitudes et goûts innés des femmes qu'on présentera alors comme une « évidence biologique ».

Genre :

Le genre englobe l'ensemble des différences et rôles sociaux arbitrairement construits qui définissent la « féminité » et la « masculinité » dans une société à une époque donnée, sans nécessairement entretenir des liens directs avec le « sexe » des individus qui, lui, réfère plutôt aux différences physiologiques entre les femmes et les hommes. Ainsi, le positionnement, par exemple, de comportements ou de traits de personnalité sur un continuum féminin-masculin oblige à réfléchir à l'état du consensus social à une époque donnée sur les images entretenues quant à la signification du « être femme ou homme ». Conséquemment, il serait inexact de considérer la « féminité » et la « masculinité » comme des données naturelles immuables; il s'agit plutôt d'une catégorisation fluide et évolutive, mais souvent imposée avec force aux individus. Les réflexions sur le genre amènent à s'intéresser à l'*identité de genre*, soit, entre autres, comment chaque individu fait l'apprentissage de ces distinctions, se positionne, consciemment ou non, par rapport à celles-ci et se comportera en société (se mettra en représentation) (adapté de Money, 1955 et Oakley, 2003).

Masse critique :

Concept emprunté à la physique et qui réfère à l'origine à une transition de phase induite par la variation d'un paramètre lorsque celui-ci atteint une valeur seuil; ainsi, le changement de la phase 1 à la phase 2 ne peut se produire que lorsque la valeur seuil est atteinte. En sciences sociales, une masse critique consiste en un nombre suffisant d'individus (ce nombre correspond à la « valeur critique » en physique et varie en fonction de nombreuses variables, dont l'importance relative du changement à opérer, les caractéristiques des individus, les caractéristiques du milieu, etc.) possédant les ressources nécessaires en termes, entre autres, d'accès à des réseaux sociaux, de compétences stratégiques et de pouvoir, afin de créer une impulsion au changement et, par la suite, soutenir ce processus de changement organisationnel. Lorsqu'une masse critique est atteinte, les impacts des changements réalisés seront plus susceptibles d'être durables (adapté de Marwell, Oliver et Pahl, 1988).

Préjugé :

Le préjugé est une forme d'attitude, donc composé de trois dimensions : une dimension cognitive qui correspond à ce que sait ou croit savoir un individu à propos d'un groupe de personnes; une dimension affective, souvent négative, mais parfois positive; et une dimension comportementale, soit une propension à agir d'une manière déterminée lorsque l'individu entre en contact avec les membres du groupe concerné par le préjugé.

Emploi ou secteur non traditionnel, majoritairement masculin ou à prédominance masculine :

« Les emplois majoritairement et historiquement occupés par les hommes sont qualifiés d'emplois non traditionnels. Selon Emploi-Québec, il s'agit plus précisément d'un type d'emploi où l'on retrouve moins de 33 % de femmes. » (ATF, Guide d'information sur l'accès à l'égalité en emploi).

Ségrégation professionnelle :

La ségrégation professionnelle présente deux facettes. Dans un premier temps, la ségrégation renvoie au niveau de concentration des femmes et des hommes dans des secteurs ou occupations particuliers et où, un sexe est proportionnellement plus représenté que l'autre (voir emploi à prédominance masculine); il s'agit dans ce premier cas d'une ségrégation horizontale. Dans un second temps, le concept de ségrégation renvoie à la concentration des femmes et des hommes aux différents niveaux hiérarchiques à l'intérieur d'une filière occupationnelle et où, on constatera qu'un sexe est surreprésenté aux niveaux hiérarchiques supérieurs, ce qui mène à s'intéresser à la question du plafond de verre et des facteurs favorisant ou limitant la progression de l'un ou l'autre sexe dans cette filière occupationnelle. Il s'agit dans ce second cas de ségrégation verticale.

Stéréotype :

Il s'agit du processus qui mène à attribuer un ensemble fini de caractéristiques, positives ou négatives, à un individu par sa simple appartenance, réelle ou supposée, à un groupe particulier. Ce processus fonctionne en deux temps : premièrement, en se basant sur différents indices, l'observateur détermine les appartenances d'une personne à certains groupes; par la suite, l'observateur accolera à cette personne l'ensemble des attributs qu'il associe au groupe en question. Le stéréotype fait abstraction des particularités individuelles ce qui mène donc à simplifier la réalité.

Résumé exécutif

La dernière décennie a connu d'importantes reconfigurations économiques liées à l'émergence de nouveaux compétiteurs internationaux, à la fluctuation des marchés mondiaux, à la pénurie et au vieillissement démographique de la main-d'œuvre. Ce constat de faits a eu des impacts sur plusieurs entreprises de la FMI, notamment les trois sous-secteurs qui sont la Fabrication de produits métalliques (SCIAN 332), la Fabrication de machines (SCIAN 333) et la Fabrication de matériel de transport (SCIAN 336). Lors de son enquête de 2012, PERFORM a identifié le ralentissement économique de 2009-2010 et le recrutement d'une main-d'œuvre spécialisée comme les deux principales difficultés vécues par les entreprises du secteur de la FMI.

Le but de ce projet est de dresser un bilan des enjeux vécus par les entreprises du secteur en termes d'attractivité, de recrutement, d'intégration et de rétention de la main-d'œuvre. La présence d'un bassin de main-d'œuvre féminine sous-mobilisé et présentant un grand potentiel de développement pourrait remédier aux besoins grandissants des entreprises en termes de main-d'œuvre qualifiée. L'intégration des femmes s'avère être une solution durable aux problématiques de main-d'œuvre rencontrées par ces entreprises. Bien que leur présence dans le secteur majoritairement masculin de la FMI ne représente que **17 %**, leur accessibilité aux emplois de ce secteur est tributaire de trois facteurs déterminants :

1. l'organisation d'activités de formation, de perfectionnement et d'adaptation pour le maintien et l'avancement des femmes dans le secteur sur la base du principe égalitaire d'accès à l'éducation et d'évaluation des compétences;
2. une sensibilisation à la reconnaissance de la valeur de la main-d'œuvre féminine comme solution durable et innovante;
3. la déconstruction des stéréotypes qui engendrent de la discrimination systémique, des phénomènes de ségrégation professionnelle et qui empêchent la réalisation du plein potentiel des femmes.

Action travail des femmes (ATF) travaille à la réalisation de ce projet grâce à une subvention de *Condition féminine Canada* (CFC) et avec la collaboration de partenaires intersectoriels dans la perspective de promouvoir l'avancement des femmes dans les métiers du secteur de la FMI dans la région montréalaise. Ce projet se décline en trois étapes :

1. un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans la FMI réalisé par des consultations menées auprès de divers acteurs intersectoriels (2014-2015);
2. la conception d'un plan d'action stratégique pour l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI en collaboration avec les partenaires intersectoriels (2015-2016);
3. l'implantation de mesures prioritaires dans le cadre du plan d'action tel que déterminé par les partenaires impliqués selon leurs champs d'intervention (2016-2017).

Les recommandations contenues dans ce rapport proposent des pistes pour l'atteinte d'impacts durables aussi bien sur le plan de la pérennisation des entreprises du secteur que sur le parcours des travailleuses vers des emplois de qualité et l'atteinte de la prospérité.

Avant-propos

Plusieurs industries et secteurs d'emploi du Québec et du Canada sont confrontés à des enjeux inhérents aux reconfigurations économiques importantes de la dernière décennie engendrées notamment par la crise de 2008. L'émergence de nouveaux compétiteurs internationaux, la fluctuation des marchés mondiaux de même que le vieillissement démographique de la main-d'œuvre placent les entreprises dans une situation où plusieurs d'entre elles sentent la nécessité d'opérer des changements afin d'assurer leur pérennité.

Au Québec, le secteur de la FMI n'échappe pas à cette mouvance. Le comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, PERFORM, a identifié le **ralentissement économique de 2009-2010** et le **recrutement d'une main-d'œuvre spécialisée** comme les deux principales difficultés vécues par les entreprises du secteur (Sommaire, 2014). Les entreprises ont été promptes à vivre et à subir différemment ce contexte de changements. Globalement, entre 2005 et 2012, la FMI a vécu une baisse de 13 % du nombre de ses établissements au Québec (PERFORM, Sommaire, 2014). Les trois (3) sous-secteurs de la FMI ont évolué de manière différenciée dans les dernières décennies : c'est le sous-secteur de la fabrication de produits métalliques qui semble avoir été le plus touché devant celui de la fabrication de machine et, enfin, celui de la fabrication de matériel de transport.

Dans son document synthèse « *Sommaire du diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec, 2014-2016* » PERFORM démontre clairement que la diminution de la diplomation dans les programmes de formation professionnelle et le vieillissement de la main-d'œuvre sont des tendances qui expliquent les problèmes de recrutement de main-d'œuvre vécus par les entreprises. Les problématiques en termes d'attractivité, de recrutement, d'intégration et de rétention de main-d'œuvre affectent différemment les entreprises du secteur; la taille de l'entreprise, la culture organisationnelle, le type de produits fabriqués et les procédés de fabrication sont autant de variables qui modulent l'intensité de ces problèmes.

Parallèlement aux besoins grandissants des entreprises d'attirer une main-d'œuvre qualifiée et de la retenir, les organismes en employabilité et en défense de droits au travail peuvent témoigner des difficultés vécues par des femmes, pourtant qualifiées et compétentes, d'accéder à des métiers et à des emplois « majoritairement masculins » liés au secteur de la FMI.

Constatant un difficile arrimage entre un secteur d'activité éprouvant des problématiques liées à l'attraction, au développement et à la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée d'un côté et la présence d'un bassin de main-d'œuvre féminine sous-utilisé et présentant un grand potentiel de développement de l'autre côté, ce projet tente d'apporter des solutions novatrices qui auront des impacts concrets en termes de prospérité, sur les parcours des travailleuses vers des emplois de qualité et l'atteinte d'une prospérité, que sur la pérennisation des entreprises du secteur.

Malgré la diversité des types d'entreprises dans le secteur de la FMI et de leurs besoins, il demeure nécessaire d'explorer plus en profondeur les enjeux communs auxquels elles font face afin d'identifier les changements institutionnels à mettre en œuvre afin d'accroître l'accessibilité et le maintien en emploi des femmes en santé et sécurité au sein de cette industrie.

La situation des femmes dans le secteur de la FMI est très peu documentée. Aussi est-il nécessaire de se pencher sur leur situation actuelle quant aux conditions de leur participation au marché du travail et à leurs parcours scolaires et professionnels, afin d'identifier les leviers de leur intégration professionnelle et de leur rétention, en santé et sécurité, ainsi que les obstacles auxquels de nombreuses travailleuses, actuelles et potentielles, sont confrontées.

Ainsi, partant du constat que **les travailleuses ne représentent que 17 % de la main-d'œuvre**, spécialisée ou non, de ce secteur industriel, il est opportun de savoir :

- Dans quels sous-secteurs et groupes industriels particuliers se retrouvent-elles? et pourquoi?
- Quelle est l'évolution de leur taux de présence dans les entreprises du secteur au Québec? et comment peut-on l'expliquer?
- Quels emplois, métiers et postes occupent-elles? Sont-elles sous-représentées ou sur-représentées dans certaines niches professionnelles? et pourquoi?
- Comment l'intégration des femmes dans le secteur de la FMI peut-elle contribuer à apporter une solution durable aux enjeux, en termes de main-d'œuvre, rencontrés par les entreprises?

Ces questions sont au cœur du présent rapport sur *l'Évaluation des besoins et diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans la fabrication métallique industrielle*.

Action travail des femmes (ATF), grâce à une subvention de *Condition féminine Canada* (CFC), réalise avec la collaboration de partenaires intersectoriels ce projet qui vise la promotion et l'avancement des femmes dans les métiers du secteur de la FMI. Visant la région de Montréal et s'échelonnant sur une période de 3 ans, le projet se décline en 3 étapes.

- ❖ **1^{ère} année** : Consolidation de partenariats intersectoriels et réalisation d'une évaluation des besoins et d'un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans la FMI.

Objectifs :

- Tracer le portrait du secteur de la FMI à Montréal et comprendre la réalité organisationnelle des milieux
- Cerner le point de vue, les besoins et les priorités de tous les acteurs du secteur, c'est-à-dire :
 - Les femmes possédant une expérience professionnelle ou une formation ayant trait avec les métiers de la FMI
 - Les employeurs du secteur à Montréal
 - Le personnel d'enseignement et d'encadrement des établissements de formation

Ce rapport, fruit des travaux réalisés lors de la 1^{ère} année, servira à tracer le portrait du secteur quant à la main-d'œuvre féminine en vue de la réalisation des étapes subséquentes du projet, lesquelles sont :

- ❖ **2^{ème} année** : Conception d'un plan d'action pour l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI en collaboration avec les partenaires intersectoriels.
- ❖ **3^{ème} année** : Mise en œuvre d'actions prioritaires, dans le cadre du plan d'action, par les partenaires selon leurs champs d'intervention déterminés.

I. Le secteur de la fabrication métallique industrielle

Le secteur de la FMI regroupe trois sous-secteurs : la Fabrication de produits métalliques, la Fabrication de machines et la Fabrication de matériel de transport. Les établissements de la FMI sont regroupés dans ces sous-secteurs et selon un certain nombre de groupes industriels selon l'activité principale de production qui les caractérise.

Fabrication de produits métalliques (SCIAN 332)

Forgeage et estampage (3321)

Fabrication de coutellerie et d'outils à main (3322)

Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (3323)

Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (3324)

Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)

Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)

Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (3327)

Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (3328)

Fabrication d'autres produits métalliques (3329)

Fabrication de machines (SCIAN 333)

Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (3331)

Fabrication de machines industrielles (3332)

Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (3333)

Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (3334)

Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (3335)

Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (3336)

Fabrication d'autres machines d'usage général (3339)

Fabrication de matériel de transport (SCIAN 336)

Fabrication de véhicules automobiles (3361)

Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (3362)

Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (3363)

Fabrication de matériel ferroviaire roulant (3365)

Construction de navires et d'embarcations (3366)

Fabrication d'autres types de matériel de transport (3369)

Toutes les entreprises qui opèrent dans les sous-secteurs et groupes industriels énumérés ci-dessus sont représentées par le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, PERFORM, à

l'exception du groupe industriel 3364 *Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces* qui est représenté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ)¹.

La FMI est majoritairement composée de PME et les entreprises du secteur sont, pour la plupart, non-syndiquées. Lors de l'enquête menée en 2012 par PERFORM, on constatait que sur 124 entreprises répondantes de la région de Montréal, 26 d'entre elles comptaient un syndicat dans leur établissement, ce qui représente 21 % des répondants.

Les métiers et professions de la fabrication métallique industrielle

La main-d'œuvre de la FMI se répartit dans plus de 209 catégories professionnelles de la *Classification nationale des professions*, mais plus précisément, on retrouve 80 % de la main-d'œuvre dans un ensemble de 60 professions tel que mentionné par PERFORM. Parmi ces professions, les 10 principales sont :

- Soudeuses et soudeurs (9 585 personnes);
- Machinistes (6 790 personnes);
- Directrices et directeurs de la fabrication (2 430 personnes);
- Assembleuses et assembleurs de véhicules automobiles (2315 personnes);
- Techniciennes et techniciens en dessin (1 830 personnes);
- Opératrices et opérateurs de machines à travailler les métaux lourds et légers (1 780 personnes);
- Ingénieures et ingénieurs en mécanique (1 770 personnes);
- Mécaniciennes et mécaniciens industriels (1 740 personnes);
- Peintres et opératrices/opérateurs en traitement de surface (1 700 personnes);
- Manœuvres en métallurgie (1 445 personnes).

¹ Sauf exception, lorsqu'il sera question du sous-secteur de la *Fabrication de matériel de transport* (336), le groupe industriel *Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces* (3364) sera exclu.

Mise en contexte

Les données présentées dans cette section proviennent de différentes sources : les banques de données de Statistique Canada (Recensement 2011, Enquête nationale sur les ménages), les données des enquêtes sectorielles de PERFORM et les données issues des consultations menées dans le cadre du projet.

a. Le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses entreprises

La majorité des entreprises du secteur de la FMI sont de petite taille : « 87 % des établissements du secteur comptent moins de 50 employés, dont 50 % en ont moins de dix » (PERFORM, sommaire 2014). C'est la Fabrication de produits métalliques (332) qui emploie le plus de personnes, suivie respectivement par la Fabrication de machines (333) et la Fabrication de matériel de transport (336). Ce constat est le même pour l'ensemble du Québec ainsi que pour la région de Montréal.

Au Québec

Fabrication de produits métalliques (332)

- 1 896 établissements, dont 1 343 établissements de plus de 5 employés.
- 40 275 personnes actives
 - 33 515 hommes
 - 6 745 femmes

Fabrication de machines (333)

- 1 041 établissements, dont 737 établissements de plus de 5 employés.
- 30 750 personnes actives
 - 25 280 hommes
 - 5 470 femmes

Fabrication de matériel de transport (336)

- 380 établissements, dont 260 établissements de plus de 5 employés.
- 19 415 personnes actives
 - 15 945 hommes
 - 3 465 femmes

À Montréal

Fabrication de produits métalliques (332)

- 260 entreprises de 5 employés et plus.
- 6 450 personnes actives (chômage 6,6 %)
 - 5 485 hommes (chômage 6,8 %)
 - 970 femmes (chômage 5,7 %)

Fabrication de machines (333)

- 139 entreprises de 5 employés et plus.
- 5 700 personnes actives (chômage 6,2 %)
 - 4 645 hommes (chômage 6,6 %)
 - 1 055 femmes (chômage 3,3 %)

Fabrication de matériel de transport (336)

- 42 entreprises de 5 employés et plus
- 1 775 personnes actives (chômage 5,9 %)
 - 1 445 hommes (chômage 5,2 %)
 - 330 femmes (chômage 10,8 %)

Source : Tableau 6, Diagnostic sectoriel FMI, PERFORM, 2011 (Statistique Canada, reproduit tel quel).

Évolution et principaux changements

Lors de l'enquête de 2012 menée par PERFORM et qui touchait l'ensemble du Québec, 47 % des entreprises répondantes ont affirmé qu'elles anticipaient une hausse de leurs ventes en 2013-2014, 46 % prévoyaient qu'elles demeureraient stables, et 7 % prévoyaient une baisse (PERFORM, Sommaire 2014). En ce qui a trait à la région de Montréal, 34 % prévoyaient une hausse; 56 % prévoyaient que les ventes demeureraient stables, et 10 % prévoyaient une baisse. Dans le cadre des consultations menées, plus de la moitié des représentants des entreprises rencontrées ont mentionné qu'ils étaient en « ralentissement »². La grande majorité d'entre eux étaient certains que les affaires allaient reprendre dans les mois à venir; quelques-uns ont signifié que la reprise se faisait attendre plus longtemps qu'ils ne l'avaient anticipé. Quelques employeurs ont affirmé qu'ils hésitaient à « mettre la clé dans la porte », mais qu'ils souhaitaient continuer « pour leurs employés » et ne souhaitaient pas perdre les investissements, en temps et ressources, réalisés au cours des ans.

Le quart des entreprises rencontrées se disait en période de croissance à la suite d'investissements en achats de machineries, d'investissements dans des procédés pour la fabrication de nouveaux produits, de l'arrivée de nouveaux clients, etc. Pour la plupart des entreprises, l'ensemble de ces événements à la fois négatifs et positifs a eu des impacts sur leurs effectifs : embauche massive causée par l'intégration de nouvelles machines, de procédés de fabrication ou de l'arrivée de nouveaux clients, mises à pied pour cause de ralentissement, remplacement d'une partie de la main-d'œuvre en fonction de nouvelles orientations et exigences de production. On remarque qu'à l'échelle du Québec, les trois sous-secteurs ont subi des changements notamment sur le plan de la composition de leur main-d'œuvre en ce qui a trait surtout au niveau de scolarité de la main-d'œuvre et à l'âge. Notons que quelques groupes industriels ont pour leur part également subi des changements sur le plan des conditions de travail et de la composition de la main-d'œuvre selon le sexe, causés principalement par l'exode vers l'Asie des productions de masse et en série qui caractérisent les entreprises de ces groupes industriels.

Les principales difficultés évoquées par les entreprises montréalaises lors de l'enquête de 2012 concernent « le manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de perfectionnement », « le remplacement des personnes à qualifier sans ralentir la production », l'indisponibilité des cours et leur inadéquation aux besoins des entreprises.

Il appert également que les entreprises éprouvent des difficultés de recrutement à l'égard de métiers particuliers comme celui d'« assembleur-soudeur ». En fait, 45 % des entreprises sondées par PERFORM en 2012 disent connaître des difficultés de recrutement pour ce métier, notamment en regard du manque de qualification et d'expérience des candidats.

D'autres difficultés liées aux métiers de l'outillage, du traitement de surface et de la peinture s'expliqueraient par le faible nombre de personnes diplômées dans ces métiers et par l'indisponibilité de la main-d'œuvre. De plus, il semble également que plusieurs employeurs soient enclins à recourir, en ce qui concerne les emplois et les postes associés à ces métiers, à une main-d'œuvre non spécialisée. Cela est particulièrement le cas pour le personnel ouvrier en traitement de surface, en traitement thermique et en peinture, exception faite de tout ce qui entoure l'outillage.

² Le fait que plus de la moitié des entreprises ayant accepté de participer au projet se disent en « ralentissement économique » peut expliquer qu'elles aient accepté de participer au projet. Ainsi, plusieurs répondants ont mentionné qu'ils avaient « du temps » à accorder au projet compte tenu du ralentissement d'activité auquel ils faisaient face et, aussi espéraient-ils que nous aurions des solutions à leur offrir.

Effectif et composition de la main-d'œuvre par sous-secteur, au Québec

Selon les données disponibles, on constate que le sous-secteur *Fabrication de produits métalliques (332)* a perdu plus de 11 % de ses effectifs de main-d'œuvre entre 2002 et 2011, c'est-à-dire une perte de 5 025 personnes expérimentées. Le sous-secteur de la *Fabrication de machines (333)* est, pour sa part, demeuré relativement stable avec une augmentation de moins de 1 %, soit l'arrivée de 245 personnes durant cette période. En ce qui concerne la *Fabrication de matériel de transport (336)*, plusieurs groupes industriels qui en font partie n'étaient pas représentés par PERFORM en 2001. De plus, le groupe industriel 3364, souvent comptabilisé dans les données du sous-secteur contribue à « fausser » le portrait de ce sous-secteur. Au Québec, en 2011, on comptait 90 425 personnes actives dans la FMI (excluant le groupe industriel 3364)³.

Tableau 1 : Variations de main-d'œuvre pour les sous-secteurs SCIAN 332 et 333 entre 2001 et 2011

		2001	2011	Variation (n)	Variation absolue	Variation relative
332	Total	45 300	40 275	-5 025	-11,1 %	-
	Hommes	37 570	33 515	- 4 055	- 10,8 %	- 0.3 %
	Femmes	7 730	6 740	- 990	- 12,8 %	- 2.3 %
333	Total	30 505	30 750	+ 245	+ 0,8 %	-
	Hommes	25 480	25 280	- 200	- 0,8 %	- 1.6 %
	Femmes	5 025	5 470	+ 445	+ 8.9 %	+ 7.8 %
336	Plusieurs groupes industriels n'étaient pas représentés par PERFORM en 2001 si bien que les données comparatives ne sont pas disponibles pour ce sous-secteur.					

Source : Tableaux 6, diagnostic sectoriel de la FMI, PERFORM, 2001; 2011⁴

Variation absolue et variation relative

Les femmes étant en nombre beaucoup moins important que les hommes dans chacun des sous-secteurs et des groupes industriels, il convient de mettre en relief leur variation absolue avec leur variation relative. En d'autres mots, afin de comparer de manière équivalente les évolutions respectives de la main-d'œuvre masculine et féminine, il convient d'effectuer l'analyse des variations pour chaque sexe, c'est-à-dire d'observer les différences entre les proportions d'hommes et de femmes à l'intérieur d'un sous-secteur ou d'un groupe industriel. Dans le tableau 1, la dernière colonne concerne la variation relative pour chacun des sexes à

³ « Selon la définition standard utilisée par Statistique Canada, les personnes occupées sont celles qui exercent un emploi ou qui exploitent une entreprise, tandis que les chômeurs sont les personnes qui sont sans emploi, mais qui sont prêtes à travailler et qui cherchent activement du travail. La population active correspond à la somme des chômeurs et des personnes occupées. Les personnes inactives sont celles qui, considérant les conditions qui existaient sur le marché du travail dans leur région, ne désiraient ou ne pouvaient offrir ou fournir leurs services au cours de la semaine de référence (ce groupe comprend les personnes qui étaient actuellement aux études à temps plein). » (Statistique Canada)

⁴ Dans le tableau 6 du diagnostic sectoriel de la FMI réalisé par PERFORM en 2011, il faudrait lire « Répartition de la population active expérimentée [...] » plutôt que « Répartition de la population active occupée [...] ».

l'intérieur des sous-secteurs. Cet exercice apporte une nouvelle lecture des chiffres avancés quant à la présence des femmes dans chaque sous-secteur. Par exemple, il est possible de constater que la présence des femmes a reculé de 2,3 % (contre - 0,3 % pour les hommes) dans le sous-secteur Fabrication de produits métalliques (332); et qu'elle a augmenté de 7,8 % (contre -1,6 % pour les hommes) dans le sous-secteur Fabrication de machines (333). La mise en relief des variations de mains-d'œuvre absolue et relative prend toute son importance lorsqu'on fait l'exercice pour chaque groupe industriel. En effet, puisque les sous-secteurs rassemblent des groupes industriels différents, il est important d'explorer les variations des mains-d'œuvre féminine et masculine à l'intérieur de chacun d'eux. Le tableau présenté à l'**Annexe 1** expose les variations absolues et relatives de la main-d'œuvre masculine et féminine entre 2001 et 2011.

Fabrication de produits métalliques (332)

Dans le sous-secteur 332, les deux groupes industriels les plus importants en termes d'effectifs sont le groupe *Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (3323)* (14 645 personnes) et *Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (3327)* (9 725 personnes). Ces groupes comptent respectivement 17 % et 13,8 % de femmes.

Fait intéressant, les groupes industriels où les femmes sont proportionnellement en plus grand nombre dans le sous-secteur 332, sont également les groupes les plus petits en termes d'effectifs de main-d'œuvre.

- *Fabrication de coutellerie et d'outils à main (3322)* avec 350 femmes (25,4 %)
- *Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)* avec 125 femmes (26,3 %)
- *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)* avec 335 femmes (36,2 %)

L'observation des variations de main-d'œuvre pour ce sous-secteur montre les bouleversements vécus par plusieurs groupes industriels. Certains ont accusé de grandes pertes en termes d'effectifs :

- *Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)* : réduction de 1 115 personnes, soit une perte de plus de 70 % des effectifs.
- *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)* : réduction de 995, soit une perte de plus de 51 % des effectifs.

Même si les effectifs masculins et féminins ont subi, de manière générale, des variations relatives congruentes aux variations absolues, il y a quelques exemples où ces évolutions sont différentes. C'est le cas par exemple du groupe *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)* où la main-d'œuvre féminine a subi une augmentation relative de plus de 45 % contre une baisse de plus de 15 % pour les hommes.

Extrait annexe 1

Groupes industriels (SCIAN)	Variation de la main-d'œuvre totale (2001-2011)	Variation absolue	Variation absolue	<u>Variation relative</u> ⁵	<u>Variation relative</u>
		Main-d'œuvre masculine (2001-2011)	Main-d'œuvre féminine (2001-2011)	Main-d'œuvre masculine (2001-2011)	Main-d'œuvre féminine (2001-2011)
Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)	- 51.8 %	- 59.2 %	- 29.5 %	- 15.3 %	+ 45.8 %

Comment expliquer ces variations différenciées?

Plusieurs hypothèses peuvent être soulevées pour tenter d'expliquer les variations des effectifs de main-d'œuvre, et particulièrement les écarts entre les variations absolue et relative des hommes et des femmes au sein d'un même groupe industriel.

D'abord, il convient de mentionner que les groupes industriels ayant subi les baisses les plus importantes des effectifs entre 2001 et 2011 regroupent des entreprises qui sont caractérisées souvent par une production de masse et en série qui se sont déplacées vers les pays en émergence. Il est possible de penser que les difficultés éprouvées par certaines entreprises aient pu provoquer des mouvements de main-d'œuvre vers d'autres entreprises du sous-secteur et, même, vers d'autres secteurs d'activité.

À titre d'exemple, la *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique* est un groupe industriel où le salaire annuel moyen des employés de la production, pour l'ensemble du Canada, a diminué de 0,9 % par année entre 2004 et 2011, passant de 38 832 \$ à 36 530 \$⁶. Il s'agit donc, en 2011, d'une perte de près de 6 % de salaire par rapport à 2004 (source : Statistique Canada, statistique relative à l'industrie canadienne). PERFORM souligne que « la Chine a fait de prodigieux gains dans plusieurs groupes industriels, accaparant 53 % des importations de la *fabrication d'articles de coutellerie et d'articles à main*, 40 % de la *fabrication de métaux ouvrés*, 36 % de la *fabrication d'articles de quincaillerie* et 35 % de la *fabrication de ressorts et de produits de fil métallique*. » (PERFORM, Sommaire, 2014)

Dans la Fabrication de produits métalliques (332), le groupe industriel *Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons* (3327) est le seul où une augmentation des effectifs est observée, soit 4,5 %.

Fabrication de machines (333)

Dans le sous-secteur 333, le groupe industriel le plus important en termes d'effectifs est le groupe *Fabrication d'autres machines d'usage général* (3339) (6345 personnes). Ce groupe compte 5 360 hommes et 990 femmes, soit 15,6 %.

⁵ La **variation relative** représente la variation de la proportion d'hommes et de femmes, respectivement, à l'intérieur d'un groupe industriel.

⁶ Si l'on tient compte de l'inflation (taux annuel moyen de 1,9 %), les employés à la production dans ce groupe industriel, au Canada, gagneraient en moyenne, en 2011, 8 045 \$ de moins qu'en 2004 (2 302 \$ sans compter l'inflation).

L'observation des variations relatives pour ce sous-secteur montre les bouleversements vécus par plusieurs groupes industriels de ce sous-secteur; ils sont toutefois moins prononcés que pour la Fabrication de produits métalliques.

- *Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (3325)* : réduction de 810 personnes, soit une perte de plus de 21 % des effectifs.
- *Fabrication de machines industrielles (3332)* : réduction de 865 personnes, soit une perte de 19 % des effectifs.

Contrairement à la Fabrication de produits métalliques, plusieurs groupes industriels du sous-secteur de la Fabrication de machines ont connu une augmentation de leur effectif de main-d'œuvre.

- Augmentation absolue de 22,4 % des effectifs dans la *Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (3334)*.
- Augmentation absolue de 21,6 % des effectifs dans la *Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (3331)*.

La présence des femmes a varié de manière relative dans plusieurs des groupes industriels de la fabrication de machines.

- Augmentation relative de plus de 24 % dans le groupe industriel *Fabrication de machines industrielles (3332)*
- Augmentation relative de 15,5 % dans le groupe industriel *Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (3336)*, qui est resté relativement stable avec une perte absolue de 1,3 % de ses effectifs.
- Augmentation relative de plus de 28 % dans le groupe industriel *Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (3334)*, groupe qui a subi une augmentation absolue de 22,4 % de ses effectifs de main-d'œuvre.

Portrait de la présence des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle

Entre 2001 et 2011, les femmes dans la FMI sont demeurées dans une proportion relativement stable avec 17 % de la main-d'œuvre totale du secteur. Dans les autres industries manufacturières, la présence des femmes atteint plus de 30 %, et près de 48 % si l'on considère l'ensemble des industries au Québec. À Montréal, la proportion des femmes dans la FMI se situe également autour de 17 %. Comme il a été possible de le constater, les femmes se retrouvent en plus grand nombre, proportionnellement, dans certains groupes industriels. Bien que la petite taille de ces groupes puisse augmenter artificiellement leur proportion statistique, la présence des femmes dans ces groupes industriels peut s'expliquer dans certains cas par le fait que ce sont des groupes industriels « où la main-d'œuvre est la moins spécialisée et la moins scolarisée » comme le souligne PERFORM à propos de la *Fabrication d'articles de quincaillerie* et de *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique* où l'on retrouvait respectivement 34 % et 24,7 % de femmes, selon les données de 2001 (2007).

Présence des femmes dans la FMI

Au Québec

15 690 femmes, soit **17,3 %** de la main-d'œuvre

À Montréal

2 355 femmes, soit **16,9 %** de la main-d'œuvre

Au Québec

Sous-secteur 332 : 6 745 femmes, soit **16,7 %** de la main-d'œuvre

Sous-secteur 333 : 5 480 femmes, soit **17,8 %** de la main-d'œuvre

Sous-secteur 336 : 3 465 femmes, soit **17,8 %** de la main-d'œuvre

La simple analyse de la proportion des femmes dans l'ensemble de la FMI et dans ces sous-secteurs n'est pas suffisante pour comprendre leur présence et leur situation. Il est nécessaire de chercher à connaître les emplois qu'elles occupent au sein des entreprises et de chercher à savoir, par exemple, quel arrimage est fait entre les emplois qu'elles occupent et leur niveau de scolarité ainsi que statut d'emploi et leurs conditions de travail.

Ségrégation professionnelle

Si on regarde de plus près les chiffres caractérisant la répartition de la main-d'œuvre selon le sexe dans les sous-secteurs et les groupes industriels, on s'aperçoit qu'il y a une segmentation importante de la main-d'œuvre féminine dans le type de profession occupée. En fait, dans les 3 sous-secteurs, les femmes occupent en majorité des emplois dans des catégories professionnelles non-spécifiques à la FMI (voir tableau 2). On entend par « catégories professionnelles non-spécifiques à la FMI », l'ensemble des professions qui ne sont pas inhérentes aux modes de production du secteur, c'est-à-dire des professions que l'on retrouve aisément dans plusieurs autres secteurs d'activité, par exemple les catégories professionnelles liées aux emplois de soutien administratif.

Tableau 2 : Répartition des femmes dans les trois sous-secteurs selon qu'elles occupent une catégorie professionnelle spécifique ou non à la FMI.

	332 (n= 2810)	333 (n=2550)	336 (incluant 3364) (n= 6220)
Catégories professionnelles <i>spécifiques</i> à la FMI. (Ex. personnel technique en génie mécanique ou industriel; technicienne en dessin; soudeuses; contremaître de production; opératrice de machine; manœuvres, etc.)	n= 985 (36 %)	n= 915 (36 %)	n=2580 (41,5 %)
Catégories professionnelles <i>non-spécifiques</i> à la FMI (ex. Gestionnaire; commis de bureau; adjointe administrative; commis ou responsable des ventes)	n= 1 830 (64 %)	n= 1620 (64 %)	n=3635 (58,5 %)

Source : Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages, 2011

Si l'on reprend les *trois groupes industriels de la Fabrication de produits métalliques (332) où les femmes sont proportionnellement en plus grand nombre* et que l'on observe les données selon l'occupation de professions spécifiques ou non à la FMI, on s'aperçoit que plus de la moitié des femmes se retrouvent dans les catégories professionnelles liées à la FMI (voir tableau 3). Cela laisse à penser que la présence proportionnellement plus élevée des femmes dans ces groupes industriels ne s'explique pas simplement par les catégories professionnelles non-spécifiques à la FMI. En d'autres mots, ce sont les femmes dans les emplois et catégories professionnelles spécifiques à la FMI, soit liés à la production, qui font augmenter les chiffres.

Tableau 3 : Répartition des femmes dans trois groupes industriels selon qu'elles occupent une catégorie professionnelle spécifique ou non à la FMI.

Catégories spécifiques et non-spécifiques à la FMI	3322 (n=350)	3325 (n=125)	3326 (n=335)
Catégories professionnelles <i>spécifiques</i> à la FMI. (Ex. personnel technique en génie mécanique ou industriel; technicienne en dessin; soudeuses; contremaître de production; opératrice de machine; manœuvres, etc.)	n=160 (46 %)	n=70 (56 %)	n=200 (60 %)
Catégories professionnelles <i>non-spécifiques</i> à la FMI (Ex. Gestionnaire; commis de bureau; adjointe administrative; commis ou responsable des ventes)	n=190 (54 %)	n=55 (44 %)	n=130 (39 %)

Source : Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages, 2011

À partir des données statistiques de 2011 disponibles, il est possible d'explorer la répartition des femmes dans certaines catégories professionnelles regroupées en « grand groupe ». Les grands groupes correspondent à des groupements de catégories professionnelles similaires : ils sont déterminés conjointement par *Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada* et regroupés dans La Classification nationale des professions, la version la plus récente étant celle de 2011.

En ce qui a trait aux grands groupes contenant des professions spécialisées telles que : *Soudeurs/soudeuses et opérateurs de machines à souder et à braser, Tôliers/tôlières, Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques et Mécaniciens/mécaniciennes industrielles*, on remarque que les femmes se retrouvent en très faible proportion (voir tableau 4). En effet, les femmes représentent moins de 4 % de la main-d'œuvre pour ces professions. Or, ces professions sont au cœur des activités du secteur de la FMI et sont celles où les besoins en termes de main-d'œuvre sont les plus grands.

Tableau 4 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans les grands groupes 72 et 73 selon le sexe

Grands groupes 72 et 73	Total	Hommes	Femmes
332	n= 14 860 (100 %)	n= 14 255 (96 %)	n= 605 (4 %)
333	n= 9 265 (100 %)	n= 8 940 (96,5 %)	n= 320 (3,5 %)
336	n= 4 530 (100 %)	n= 4 395 (97 %)	n= 140 (3 %)

Les personnes occupant une profession à l'intérieur des grands groupes 72 et 73 représentent 44,3 % de la main-d'œuvre totale du sous-secteur 332, 36,7 % du sous-secteur 333, et 28,4 % de la main-d'œuvre du sous-secteur 336.

Les grands groupes 94 et 95 rassemblent les catégories liées aux professions **semi-spécialisées** d'*Opérateurs/opératrices de machinerie* et de *Monteurs/monteuses dans la fabrication*. Plus concrètement, on retrouve dans ces groupes, notamment les professions de : Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux légers et lourds, et de machines de formage, Opérateurs/opératrices de machines d'usinage, Assembleurs/assembleuses, contrôleurs/contrôleuses et vérificateurs/vérificatrices de véhicules automobiles, Peintres, enduiseurs/enduiseuses et opérateurs/opératrices de postes de contrôle dans le finissage du métal. Le tableau 5 montre que les femmes occupent des professions dans ces grands groupes dans une proportion de 16 % pour le sous-secteur 332, 22,7 % pour le sous-secteur 333, et finalement de 20,7 % pour le sous-secteur 336.

Tableau 5 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans les grands groupes 94 et 95 selon le sexe

Grands groupes 94 et 95 regroupant des catégories professionnelles semi-spécialisées d'opération et de montage	Total	Hommes	Femmes
332	n=6 115 (100 %)	n=5 135 (84 %)	n=985 (16 %)
333	n=3 795 (100 %)	n=2 935 (77,3 %)	n=860 (22,7 %)
336	n=5 085 (100 %)	n= 4 030 (79,3 %)	n=1 055 (20,7 %)

Les personnes occupant une profession à l'intérieur des grands groupes 94 et 95 représentent 18 % de la main-d'œuvre totale du sous-secteur 332, 15 % du sous-secteur 333, et 32 % de la main-d'œuvre du sous-secteur 336. Enfin, si on se penche sur les catégories professionnelles **non spécialisées** telles que les postes de manœuvres,

les femmes se trouvent légèrement surreprésentées par rapport à la moyenne, soit environ 17 % pour l'ensemble des professions de la FMI. Ainsi, dans le grand groupe 96 regroupant les catégories professionnelles de manœuvres dans la transformation et la fabrication, les femmes se retrouvent à plus de 20 % dans le sous-secteur 332. Pour ce qui est du sous-secteur 333 et 336, il s'agit respectivement de 18 % et 13 % des emplois de ce groupe qui sont occupés par des femmes (voir tableau 6).

Tableau 6 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans le grand groupe 96 selon le sexe

« Grand groupe 96 » regroupant des catégories professionnelles non spécialisées liées à la FMI (manœuvres)	Total	Hommes	Femmes
332	n=2 095	n=1 670 (79,7 %)	n=425 (20,3 %)
333	n=805	n= 665 (82 %)	n=145 (18 %)
336	n= 565	n=495 (87 %)	n=75 (13 %)

Bilan

En définitive, force est de constater que les femmes occupent des catégories professionnelles dans des proportions différentes selon qu'il s'agit de professions spécifiques ou non à la FMI, c'est-à-dire, par exemple, entre des postes d'opératrices de machine et d'adjointes administratives. De plus, on s'aperçoit que les femmes sont sous-représentées de manière plus prégnante dans les professions directement concernées par les activités principales des sous-secteurs : dans les métiers liés à l'usinage et au soudage-montage notamment. Or, ce sont précisément dans ces métiers que les besoins en termes de main-d'œuvre se font les plus ressentir par les entreprises. Par exemple, pour ce qui est du métier de « soudeur/soudeuse et opérateur/opératrice de machines à souder et à braser » qui correspond à la profession la plus importante du secteur (10,6 % de l'ensemble de la main-d'œuvre totale de la FMI), les femmes ne représentent que 4,4 % des effectifs dans cette catégorie professionnelle (voir tableau 7).

Tableau 7 : Répartition de la main-d'œuvre dans la catégorie professionnelle « soudeurs/soudeuses » selon le sexe

Soudeur/soudeuse et opérateur/opératrice de machines à souder et à braser (7237)	Total	Hommes	Femmes
332	n=4 740	n=4 570 (96,4 %)	n=170 (3,6 %)
333	n=2 875	n=2 720 (94,6 %)	n=155 (5,4 %)
336	n=1 975	n=1 885 (95,4 %)	n=90 (4,6 %)

b. Le secteur de la formation

En ce qui concerne les programmes de formation pouvant mener à des métiers liés à la FMI et à des emplois dans le secteur, on retrouve à Montréal une grande offre de services. Tous les centres de formation qui offrent des programmes permettant d'obtenir un diplôme d'études professionnelles (DEP), une attestation d'études professionnelles (AEP) ou une attestation de spécialisation professionnelle (ASP) sont énumérés ci-dessous. Certains programmes, marqués par un astérisque (*), ne sont pas directement liés au secteur de la FMI, mais il est possible, tel que constaté à maintes reprises au fil des consultations, que des personnes diplômées dans ces programmes se trouvent, en cours de carrière, dans un emploi de la FMI.

Centre de formation sur l'île de Montréal

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité (CIMME)

- Dessin industriel (DEP)
- Mécanique industrielle (DEP)
- Soudage-montage (DEP)
- Techniques d'usinage (DEP)
- Tôlerie de précision (DEP)
- Usinage sur machines-outils à commandes numériques (ASP)

Commission scolaire de Montréal

École des métiers du Sud-Ouest-de-Montréal

- Dessin industriel (DEP)
- Électromécanique de systèmes automatisés (DEP)
- Mécanique industrielle de construction et d'entretien (DEP)

École des métiers de l'aérospatiale de Montréal

- Montage mécanique (DEP)*
- Montage de structures (DEP)*
- Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP)
- Outillage (ASP)
- Techniques d'usinage (DEP)
- Tôlerie de précision (DEP)
- Traitement de surface (DEP)

École des métiers de la construction de Montréal

- Ferblanterie-tôlerie (DEP)*
- Soudage-montage (DEP)
- Soudage haute pression (ASP)

Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île

Centre Anjou

- Techniques d'usinage (DEP)
- Soudage-montage (DEP)
- Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP)
- Soudage haute pression (ASP)
- Soudage semi-automatique (AEP)
- Opérateur de machines-outils à commandes numériques (AEP)

Centre de formation des métiers de l'acier

- Fabrication de structures métalliques et de métaux ouvrés (DEP)

Demande de main-d'œuvre sur le marché du travail et perspectives professionnelles

Emploi-Québec dresse pour chaque sous-secteur d'activité la liste des professions les plus recherchées. Tel qu'il le souligne, plusieurs facteurs peuvent expliquer les raisons pour lesquelles une profession est en demande :

- Difficulté de recrutement en raison d'un manque de personnes diplômées dans le domaine et du nombre restreint — ou de l'absence — d'établissements offrant les programmes de formation (exemple : tôliers/tôlières (7233));
- Demande accrue liée à des vagues de départ à la retraite (vieillessement de la main-d'œuvre) (exemple : assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques (7235));
- Demande importante d'un type de main-d'œuvre par plusieurs autres secteurs d'activité (exemple : le métier de machiniste (7231) est présent dans tous les sous-secteurs de la FMI, mais aussi en aéronautique);
- La profession se distingue par un taux de roulement important de la main-d'œuvre (exemple : *manœuvre en métallurgie* (9612));
- La demande de main-d'œuvre est caractérisée par des exigences élevées en matière de compétences (exemple : mécanicien/mécanicienne industrielle (7311));
- Demande de main-d'œuvre accrue qui s'explique par une croissance importante de l'emploi dans un domaine particulier;
- Difficulté de recrutement liée aux nouvelles exigences de compétences inhérentes aux changements technologiques dans les modes de production (exemple : opérateurs/opératrices de machines d'usinage (9511)).

Il peut également arriver que certaines professions soient en constante demande dans un sous-secteur à cause d'un faible nombre de diplômés dans les programmes de formation associés, mais il s'agit ici de professions où le nombre de postes à pourvoir est limité, ce qui pourrait avoir une influence sur le choix d'orientation des personnes. Enfin, Emploi-Québec spécifie « qu'une profession peut être en demande à cause d'un roulement élevé, même s'il y a un surplus de main-d'œuvre dans cette profession » (Emploi-Québec, 2003).

En ce qui concerne la FMI, dans l'ensemble du Québec, 14 professions sont parmi les plus recherchées actuellement dans la Fabrication de produits métalliques (SCIAN 332); 12 professions dans la Fabrication de machines (SCIAN 333), et 18 dans la Fabrication de matériel de transport (SCIAN 336), incluant le groupe industriel 3364.

La Commission des partenaires du marché du travail (CPMT) et ses membres, Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) mettent en place annuellement une campagne publicitaire intitulée « Tout pour réussir » qui vise à faire « connaître auprès des jeunes les métiers ayant de bonnes perspectives d'emploi qui demandent une formation professionnelle au secondaire ou de formation technique au collégial ». Dans le même ordre d'idées, un « Top 50 » des programmes de formation professionnelle et technique menant à des professions pour lesquelles les perspectives d'emploi pour les 5 prochaines années sont acceptables ou favorables et pour lesquelles il est souhaitable de hausser le plafond du nombre d'inscriptions afin de pourvoir les postes qui devraient être offerts sur le marché du travail, sont listés. Dans cette liste de 50 professions, plusieurs de celles-ci concernent directement les métiers de la FMI. C'est le cas notamment pour *Mécanique de machines fixes, Soudage-Montage, Techniques d'usinage, Dessin industriel et Ferblanterie-tôlerie*.

La situation des personnes diplômées de la formation professionnelle (DEP) pour le Québec et la région de Montréal

Les *Enquêtes de relance auprès des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnelle* du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) apportent des éléments pertinents pour appréhender la situation des femmes dans les professions liées à la FMI. Cependant, puisque les femmes se retrouvent souvent en petit nombre dans ces programmes de formation, il peut être difficile d'explorer en profondeur leur situation puisque, par souci de confidentialité, les chiffres ne sont pas disponibles. La prochaine section a été rédigée à la lumière des données de l'enquête de 2011 visant les personnes qui ont obtenu leur diplôme en 2010.

Ainsi, cette enquête donne quelques indications pertinentes sur la situation des personnes diplômées pour le secteur de la FMI⁷. Des données ont été regroupées concernant certains programmes professionnels liés à la FMI dans les secteurs de formation *Fabrication mécanique* (Techniques d'usinage; Usinage sur machines-outils à commande numérique et Tôlerie de précision) et *Métallurgie* (Soudage-montage).

Ces données nous donnent des indications pertinentes pour le secteur de la FMI puisqu'elles mettent en relief certains constats par rapport à l'intégration professionnelle des femmes; des sujets dont il sera question subséquentement dans le rapport. Ces données sont regroupées dans des tableaux, voir les annexes 3.1 et 3.2 pour l'enquête 2011, et les annexes 4.1 et 4.2 pour les données de 2012.

Pistes d'interprétation

Taux d'emploi et emploi à temps plein

Pour l'ensemble des programmes de la formation professionnelle, on remarque qu'il y a un important écart entre le taux d'emploi à temps plein des femmes et des hommes. Ainsi, en 2012, parmi les personnes en emploi, 88,6 % travaillaient à temps plein, c'est-à-dire plus de 30 heures par semaines. Cependant, ce taux est différent pour l'un et l'autre sexe : le taux d'emploi à temps plein pour les titulaires d'un DEP était de 93,9 % pour les hommes et de 78,2 % pour les femmes. Enfin, on retrouvait un taux de 40 % chez les femmes et de 38,8 % pour les hommes en ce qui concerne les individus qui travaillaient à temps partiel (MELS, Relance 2012).

Le temps partiel par défaut

Si certaines personnes peuvent choisir pour différents motifs d'opter pour un emploi à temps partiel, plusieurs autres se retrouvent involontairement dans cette situation, car elles ne parviennent pas à trouver un emploi à temps plein. Pour les deux sexes confondus, la proportion des titulaires d'un DEP occupant un emploi à temps partiel parce qu'ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein est passée de « 34,3 % en 2010 à 38,5 % en 2011, et à 39,6 % en 2012 » (MELS, Relance 2011, MELS Relance 2012). Lorsque l'on regarde les pourcentages pour chaque sexe, on constate un taux de 40 % pour les femmes et 38,8 % pour les hommes (MELS, Relance 2012).

⁷ Les données les plus récentes analysées par le MELS sont celles de 2011 qui visent la cohorte 2009-2010. Quant aux données de 2012, au 31 janvier 2015, elles sont disponibles pour la cohorte 2010-2011, mais pas leur analyse si bien que seules ces données brutes ont été extraites et présentées en annexe, voir annexe 4.1 et 4.2.

Écarts salariaux

En 2012, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, tous programmes confondus, représentait une différence de 10 660 \$ annuellement. Hebdomadairement, il s'agit d'un salaire brut moyen de 577 \$ pour les femmes contre 782 \$ pour les hommes. Puisqu'un emploi est considéré à temps plein au-delà de 30 heures par semaine, il peut y avoir un écart important sur le salaire gagné entre les hommes et les femmes : les hommes occupant majoritairement des emplois dans des secteurs où la propension à travailler de nombreuses heures par semaine est plus grande. De plus, comme l'indique le MELS, « les hommes se retrouvent en plus grande proportion dans des programmes généralement mieux rémunérés » ce qui indique une certaine ségrégation professionnelle à l'avantage des hommes. Enfin, ces programmes où se concentrent les hommes sont associés à des emplois où la probabilité de travailler des heures supplémentaires est plus importante. Ainsi, les douze programmes, dont la moyenne d'heures hebdomadaires travaillées par les personnes à temps plein se situait en 44,9 et 73,2 heures, sont également les programmes où la représentation des femmes est la plus faible, soit en moyenne 5,5 %. (p. 42). À l'inverse, pour la même période, on constate que « dans quatorze programmes d'études, le nombre moyen d'heures travaillées par semaine ne dépassait pas 33,8 et se situait entre 33,8 et 36,2, alors que ce sont également des programmes où la proportion de femmes se situe, en moyenne, à 95,3 %. » (MELS, Relance 2011, p. 43)

Durée de recherche d'emploi

Les données montrent que, généralement, les femmes recherchent un emploi plus longtemps que les hommes. Par exemple, pour l'ensemble du Québec en 2012, les femmes diplômées du DEP en soudage-montage avaient eu en moyenne une recherche d'emploi de 6 semaines, comparativement à 2 semaines pour les hommes diplômés de la même cohorte (MELS, Relance, 2012).

Les entreprises d'insertion

Montréal compte plusieurs entreprises d'insertion qui agissent à titre d'« entreprises passerelles » pour celles et ceux qui souhaitent joindre le marché du travail. Ces entreprises d'insertion offrent la possibilité aux personnes « d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle » (Collectif des entreprises d'insertion du Québec). Ce sont des entreprises qui offrent aux travailleurs en formation un parcours d'une durée moyenne de 26 semaines.

En ce qui a trait au secteur de la FMI à Montréal, l'entreprise d'insertion Formétal propose une offre de programmes qui permettent aux individus d'obtenir une *attestation de formation semi-spécialisée*. Pendant toute la durée de leur formation, les individus qui suivent le programme obtiennent un statut d'étudiant par la Commission scolaire de la Pointe-de-L'Île (CSPI). Bien qu'il leur soit possible de poursuivre des études pour joindre un programme de DEP à la suite de l'obtention de leur attestation de formation, la vaste majorité de ces personnes formées rejoindra le marché du travail. Puisque de nombreuses grandes entreprises exigent minimalement un diplôme d'études secondaires (ou un DEP), les personnes ayant reçu une *attestation de formation semi-spécialisée* en entreprise d'insertion seront plus susceptibles d'être embauchées par les PME.

Les femmes comptent pour environ 5 % de la clientèle de l'entreprise Formétal : elles présentent un profil différent de celui des hommes qui joignent ces mêmes programmes. En effet, il s'agit souvent de femmes qui ont un ou plusieurs enfants à charge et qui joignent un programme d'insertion professionnelle après une séparation conjugale. Si les femmes bénéficient parfois de préjugés positifs quant à leurs aptitudes et compétences

professionnelles dans des catégories d'emploi particulières comme la peinture, plusieurs entreprises semblent réfractaires à les embaucher. Un des arguments souvent offerts par les employeurs réticents à embaucher des femmes concerne leur crainte d'un ralentissement de la production en raison de l'assistance, trop généreuse, qu'offrirait les hommes aux femmes nouvellement embauchées. Il sera notamment question des situations particulières que sont susceptibles de vivre les femmes dans la FMI eu égard à leur niveau de scolarité et des types d'entreprises dans lesquelles elles œuvrent.

II. L'avancement des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses métiers

Pourquoi un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine?

a. Une perspective systémique

Pour bien saisir la complexité des réalités des travailleuses dans un secteur ou une occupation non-traditionnelle, il est nécessaire d'adopter une perspective systémique (Chicha-Pontbriand, 1989). Cette perspective permet de s'intéresser, de manière holistique et non-linéaire, aux caractéristiques des parcours des femmes, en identifiant formellement les principaux acteurs qui les modulent, et en relevant les moments critiques qui les jalonnent, afin d'expliquer, du moins en partie, les succès, mais aussi les échecs en termes d'intégration et de maintien en emploi.

Pour comprendre les raisons qui justifient le choix de cette perspective, il est nécessaire de revenir à la définition de la discrimination systémique :

« La discrimination systémique en emploi [...] résulte de l'application de méthodes, de pratiques et de politiques établies de recrutement et d'embauche non conçues pour promouvoir la discrimination, mais qui, en raison de la sous-représentation des femmes dans certains milieux de travail, se caractérisent par l'absence de prise en compte de leur point de vue, de leur expérience et de caractéristiques qui leur sont propres. La discrimination est alors entretenue par une culture institutionnelle comprenant divers biais, préjugés et stéréotypes inconscients qui sont favorables aux personnes déjà présentes dans le milieu et qui orientent la sélection des candidats en fonction des personnes semblables à celles déjà en poste, perpétuant ainsi l'exclusion de celles qui n'ont pas eu l'occasion de pénétrer ce milieu » (Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse c. Gaz Métropolitain inc. [2008]. QCTDP 24, par. 447)

En se concentrant sur les effets concrets, observables, de cette compréhension contemporaine de la discrimination et en s'attardant à l'identification des interactions qui existent entre les pratiques, les décisions et les comportements des acteurs, tant sur les plans individuel qu'institutionnel, on parvient à mieux saisir comment un ensemble particulier de leviers et d'obstacles, parfois insignifiants lorsque pris indépendamment et hors contexte, entraîne ou maintient la ségrégation professionnelle (Charest, 2012). Il importe à cette étape de rappeler que le critère de l'intentionnalité (exemple : les acteurs voulaient-ils ou non freiner l'entrée des femmes dans un secteur ou une occupation) ne doit pas être considéré comme pertinent pour juger s'il y a effectivement eu discrimination ou non : seuls les effets concrets importent (Pedneault et coll., 2011).

Parmi les acteurs qui peuvent avoir des impacts positifs ou négatifs sur l'intégration et le maintien des femmes dans des emplois ou des secteurs non-traditionnels, il convient d'identifier : les enseignants et enseignantes en formation régulière et professionnelle; les orienteurs et orienteuses professionnelles; les parents et amis; le personnel des organismes en employabilité; le personnel responsable du recrutement et de l'embauche dans les agences de placement et chez les employeurs; etc. sur le plan institutionnel, on relève : les polyvalentes et centres de formation professionnelle; les employeurs; les syndicats; les organismes voués à la défense des droits et au développement de l'employabilité des travailleuses dans les secteurs non-traditionnels; les entreprises d'insertion en emploi; les collectifs de travail; etc. (Chatigny et coll., 2012, Messing et coll., 2006, Dugré, 2006).

Ainsi, ces acteurs qui sont, entre autres, influencés par leurs préjugés et stéréotypes (Hamilton, 2008, James, 2004) participent, directement ou indirectement, par leurs comportements, décisions et discours à mettre en place

ou à maintenir, parfois en refusant de reconnaître les problèmes ou en refusant d'intervenir lors de situations critiques, de multiples barrières, parmi lesquelles on retrouve : décourager les femmes à s'inscrire dans des formations menant à des occupations non-traditionnelles; limiter les contacts des femmes avec les milieux de travail et les travailleurs du secteur; refuser de reconnaître le caractère transférable de certaines compétences « féminines » connexes; cantonner les travailleuses du secteur à certaines tâches ou fonctions moins valorisées et souvent moins bien rémunérées; négliger d'intégrer les femmes dans les collectifs de travail ou faire reposer uniquement sur leurs épaules les impératifs d'adaptation; refuser les accommodements en regard des outils et équipements à utiliser, ainsi que sur le plan de l'organisation du travail et des méthodes de manutention; refuser de modifier les horaires de travail et de reconnaître l'importance des congés de maternité et les exigences de conciliation travail-vie personnelle; tolérer le dénigrement, le harcèlement, la violence et l'isolement des travailleuses; offrir peu de soutien social aux travailleuses; etc. (Messing, 2014, Chatigny et coll., 2012, Messing et coll., 2006; Dugré, 2005, Whittock, 2002) Prises isolément, et bien que ces barrières demeurent en tout temps des irritants pour les travailleuses, elles pourraient dans certains cas être surmontées avec un minimum d'effort. Cependant, lorsque combinées, ces barrières se renforcent et créent un véritable « mur » qu'il est difficile de surmonter pour la plupart des candidates qui souhaitent rejoindre le secteur et les travailleuses actuelles, surtout lorsqu'on constate que, dans les faits, les actions collectives concertées pour combattre la discrimination systémique et augmenter ainsi la représentation des femmes dans les secteurs ou les occupations non-traditionnels sont peu fréquentes. Non seulement elles sont peu fréquentes, mais aussi peu contraignantes pour les employeurs, alors que la responsabilité des choix en matière d'embauche et de promotion leur incombe exclusivement.

Il convient également de s'intéresser aux logiques qui soutiennent les stratégies déployées pour préserver le « mur » par les travailleurs dans ces occupations et secteurs (Dugré, 2006). Le simple fait que, pour des raisons sociohistoriques, ils soient en ce moment majoritaires peut renforcer l'exclusion des travailleuses. En effet, leur majorité numérique peut devenir en soi un puissant argument pour justifier l'exclusion (les « faits empiriques » montrent qu'il s'agit « d'un métier d'hommes »). De plus, les membres d'un groupe avantagé dans un contexte donné n'ont souvent aucun intérêt à favoriser l'amélioration de la représentation des groupes sous-représentés, bien au contraire. Dans de nombreux cas, ils peuvent percevoir l'arrivée des femmes comme une menace à leur « hégémonie ». À titre d'exemple, plus de femmes dans le secteur peut être assimilé à une diminution du nombre de postes pour les hommes; l'arrivée des femmes menacerait le *statu quo* en entraînant des changements non-désirés par les hommes dans le milieu du travail, notamment en ce qui concerne l'organisation du travail ou encore la culture organisationnelle; dans une perspective d'offre et de demande, l'augmentation du nombre de personnes pouvant occuper les postes disponibles grâce à l'arrivée des femmes, pourrait amener certains hommes à craindre que cela crée des pressions à la baisse sur les salaires ou les conditions de traitement dans l'occupation ou le secteur en question; etc. Ainsi, dans de nombreuses situations, les travailleurs auront tendance à s'opposer, parfois activement, voire violemment, à l'arrivée des femmes.

Ces différentes dimensions permettent de mieux comprendre ce fameux « mur » qui explique le phénomène de ségrégation professionnelle observé (Michon, 2007, Feagin, 2006). Afin de participer à sa déconstruction, il faut constamment revenir aux réalités des parcours différenciés des femmes et des hommes vers l'emploi, ce qui oblige à s'intéresser à l'analyse différenciée selon les sexes.

b. L'analyse différenciée selon les sexes

L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) se comprend dans le contexte de ce diagnostic comme un processus systématique structuré d'analyse qui vise à cerner, dans une optique préventive ou réparatrice, les effets distincts et potentiels, sur les femmes, de politiques, pratiques et programmes mis en œuvre par différents acteurs, en ce qui concerne les sphères individuelle et institutionnelle. Il s'agit donc d'un outil analytique puissant pour appréhender et expliquer une gamme d'effets socioéconomiques (Comité permanent de la condition féminine, 2008). Que ces politiques, pratiques et programmes soient formalisés ou non, ils interviennent dans les parcours des femmes vers l'intégration et le maintien en emploi dans les secteurs et les métiers non-traditionnels. À ce titre, l'ADS correspond à une approche transversale unificatrice des différentes disciplines des sciences sociales qui, avec leurs grilles d'analyse respectives, tentent d'expliquer les raisons des inégalités constatées.

L'ADS reconnaît formellement qu'il existe des différences physiologiques entre les femmes et les hommes, mais aussi, et peut-être surtout, des différences sociales causées par un processus de « genrification » et qui doivent être prises en considération si l'on souhaite réaliser le défi de l'adaptation des interventions afin de réduire les inégalités, où dans le cas présent, le degré de ségrégation professionnelle (Ness, 2012). Le sexe, par exemple, détermine certaines différences physiologiques qui peuvent nécessiter des adaptations en matière d'équipements ou de procédures de manutention, alors que le genre, qui ramène aux différences socialement construites à propos de la féminité et de la masculinité dans une société à une époque donnée, peut avoir un impact sur la propension des employeurs à vouloir modifier l'organisation du travail pour prendre en considération les différences physiologiques rattachées au sexe (Messing, 2014). Par exemple, un employeur peut croire que les femmes n'ont naturellement pas d'intérêt pour les métiers de la FMI, aussi refuse-t-il de consacrer des ressources à l'adaptation des espaces de travail. Ces différences réelles ou assumées entre les hommes et les femmes modulent les comportements des acteurs. On comprend ainsi que sans une ADS sérieuse, la compréhension de la réalité des travailleuses manquera de finesse et les propositions qui seront faites pour améliorer leur situation en emploi, en demeurant trop générales, n'auront pas les impacts souhaités.

Il importe donc de spécifier à ce stade que ce rapport adopte une approche de l'ADS fortement inspirée des expériences canadienne et québécoise (voir le tableau 8 qui compare les approches), mais tout de même distincte. L'objectif de ce rapport est pragmatique : parvenir à identifier les obstacles spécifiques aux parcours vers et en emploi des travailleuses afin d'apporter, dans une perspective préventive, des solutions adaptées au secteur de la FMI.

Tableau 8 : Comparaison entre les approches canadienne (ACS) et québécoise (ADS)

DIMENSIONS	Canada : Analyse comparative entre les sexes (ACS)	Québec : Analyse différenciée selon les sexes (ADS)
Objectifs	Repérer et corriger les écarts de traitement entre les femmes et les hommes	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes

Stratégies	Introduction de la sexospécificité ⁸ comme catégorie d'évaluation des politiques gouvernementales	Mobiliser progressivement l'ensemble de l'appareil gouvernemental, notamment par des expériences pilotes, aux effets différenciés selon le sexe des politiques publiques
Outils privilégiés	Guide d'indicateurs principalement statistique	Formation et consultation auprès des décideurs
Moyens privilégiés	Évaluer les répercussions des politiques	Évaluer les effets distincts pour les hommes et les femmes

Source : adapté de Chevrier (2002) et UQAM et Relais-Femmes (2001).

Il est également nécessaire de préciser que l'ADS ne s'oppose pas à l'approche systémique, mais la complète en proposant une structure formelle d'analyse qui permet de mettre en lumière comment les pratiques et les processus des principaux acteurs entraînent des effets distincts en fonction du sexe des individus. La réalisation d'une ADS permet donc, et c'est l'objectif de ce diagnostic, de proposer des outils et des moyens concrets qui prennent en considération les caractéristiques propres aux parcours des travailleuses, et ce, dans l'objectif de parvenir à une réelle égalité de fait.

c. Les outils méthodologiques

Dans la perspective d'appréhender le secteur de la fabrication métallique à Montréal et de comprendre tant la réalité organisationnelle des milieux et la réalité des femmes qui y œuvrent, des consultations ont été menées auprès de divers acteurs intersectoriels. Ainsi, afin de compléter et d'interroger sous de nouveaux angles les données déjà disponibles sur le secteur, ont été rencontrés dans le cadre d'entretiens :

- Des employeurs et leurs représentants.
- Des étudiantes, travailleuses et autres femmes ayant de l'expérience dans le secteur de la FMI ou ses métiers.

Et aussi

- Des enseignants et autres personnels d'encadrement dans les milieux de la formation.

Les consultations auprès des entreprises ont pris la forme d'un entretien réalisé par la chargée de projet et, le plus souvent, suivi d'une visite industrielle, c'est-à-dire d'une visite sur le plancher de production où les processus de production et les modes d'organisation du travail ont été présentés et expliqués par le répondant. La visite des départements de production a souvent été l'occasion de rencontrer des travailleurs et travailleuses et d'échanger brièvement avec eux sur leur travail. De plus, la visite des ateliers a permis de constater la diversité des entreprises, non seulement quant à la taille ou au volume de production, mais également quant à l'environnement de travail relativement à l'organisation du travail et aux aspects de santé et sécurité au travail.

⁸ Pour l'Organisation mondiale de la Santé, les sexospécificités se rapportent « [...] aux rôles, aux comportements, aux activités et aux attributs sociaux qu'une société donnée considère comme appropriés pour les hommes et pour les femmes. La distinction de rôles et de comportements entre hommes et femmes peut donner lieu à des inégalités, par exemple lorsque ces différences favorisent systématiquement un sexe par rapport à l'autre ». Voir : <http://www.who.int/topics/gender/fr/> (page consultée le 29 janvier 2015). La réflexion sur les sexospécificités entretient des liens étroits avec la notion de genre et d'identité de genre.

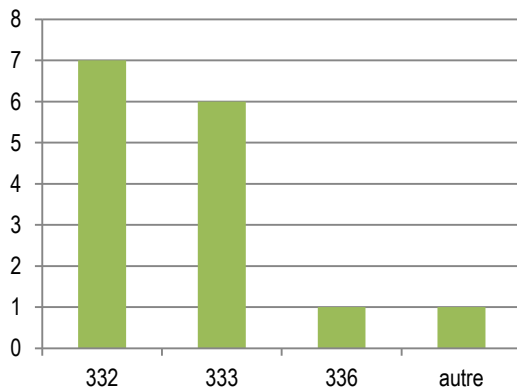
III. Consultations : présentation des résultats et des constats préliminaires

Portrait des entreprises rencontrées

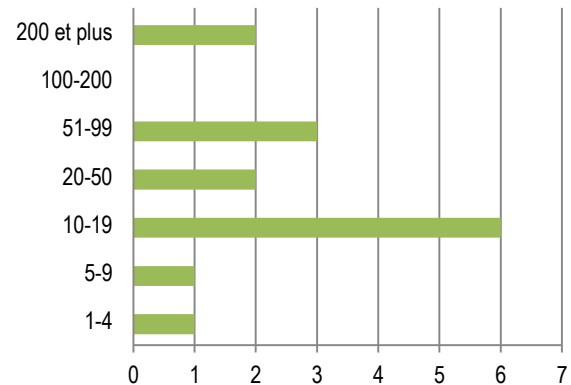
Au départ, près d’une cinquantaine d’entreprises ont été contactées par téléphone à partir d’une liste préliminaire d’entreprises ayant participé au diagnostic sectoriel réalisé par PERFORM en 2012. Dans le cadre des consultations, les répondants des entreprises contactées ont reçu des informations sur le projet, ont été mis au courant des objectifs du projet et ont été invités à y participer en complétant un court sondage en ligne ou en rencontrant la chargée de projet afin de répondre à ses questions. Puisque le taux de participation a été peu élevé lors de cette première tentative, la diffusion de l’appel à consultation et celle de l’invitation au sondage ont été élargies de manière à rejoindre près de 300 entreprises de plus de 5 employés dans la région de Montréal. À l’issue de ces étapes de diffusion d’informations, une quinzaine d’entreprises ont été visitées. En ce qui concerne le sondage, le taux de réponse n’a été que d’environ 7 % si bien que les données issues du sondage n’ont pas été retenues dans la prochaine section⁹.

En somme, quinze employeurs et leurs représentants ont été rencontrés dans le cadre des consultations.

Graphique 1 : Répartition des entreprises rencontrées par sous-secteur



Graphique 2 : Répartition par nombre d’employés de production



⁹ En fait, bien que le sondage en ligne ne prenne que 15 minutes pour y répondre, seulement 21 répondants ont accédé au sondage en ligne et 16 ont complété l’ensemble des questions. Aussi, à la question : « Dans le cadre de la réalisation du diagnostic sectoriel de la main-d’œuvre féminine, nous souhaitons poursuivre nos démarches de consultation auprès des entreprises. Seriez-vous intéressé(e) à être contacté(e) par la chargée de projet pour réaliser avec elle de courts entretiens (en personne ou téléphoniques) permettant d’approfondir nos connaissances du secteur et de la réalité organisationnelle des entreprises? », seulement 9 des 16 répondants ont répondu « oui ».

Tableau 9 : Répartition des entreprises rencontrées selon le sous-secteur et le groupe industriel

Fabrication de produits métalliques 332	7
Forgeage et estampage (SCIAN 3321)	1
Fabrication de coutellerie et d'outils à main (SCIAN 3322)	0
Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (SCIAN 3323)	2
Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (SCIAN 3324)	0
Fabrication d'articles de quincaillerie (SCIAN 3325)	0
Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (SCIAN 3326)	0
Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (SCIAN 3327)	4
Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (SCIAN 3328)	0
Fabrication d'autres produits métalliques (SCIAN 3329)	0
Fabrication de machines 333	5
Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (SCIAN 3331)	0
Fabrication de machines industrielles (SCIAN 3332)	1
Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (SCIAN 3333)	0
Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (SCIAN 3334)	0
Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (SCIAN 3335)	1
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (SCIAN 3336)	1
Fabrication d'autres machines d'usage général (SCIAN 3339)	3
Fabrication de matériel de transport 336	1
Fabrication de véhicules automobiles (SCIAN 3361)	0
Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (SCIAN 3362)	0
Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (SCIAN 3363)	1
Fabrication de matériel ferroviaire roulant (SCIAN 3365)	0
Construction de navires et d'embarcations (SCIAN 3366)	0
Fabrication d'autres types de matériel de transport (SCIAN 3369)	0
Autre	1
Total	15

Les cinq femmes et les dix hommes rencontrés au sein des entreprises occupaient différentes fonctions : six (6) étaient à la présidence de l'entreprise, six (6) au service des ressources humaines et trois (3) occupaient un poste à la direction ou à la supervision de la production. Dans le cas des plus petites entreprises, le répondant occupait souvent ces trois fonctions.

Principaux enjeux évoqués

Plusieurs répondants qui se sont montrés intéressés par le projet et qui ont été prompts à ouvrir les portes de leur entreprise ont souligné éprouver des besoins particuliers en termes de recrutement de main-d'œuvre semi-spécialisée ou spécialisée. Pour quelques-uns d'entre eux, l'augmentation de l'embauche de femmes est un projet explicite et réfléchi. C'est dans cette perspective que certains employeurs étaient à la recherche de moyens concrets pour rejoindre un bassin de main-d'œuvre féminine afin de pourvoir des postes prédéterminés. D'autres répondants ont ouvert leurs portes par générosité, intérêt et ouverture pour le projet, et ce, même s'ils n'avaient pas de besoins pressants en termes de recrutement de main-d'œuvre ou de développement des compétences.

Plusieurs des entreprises rencontrées ont témoigné des difficultés de leur entreprise et plus généralement de leur sous-secteur au cours des dernières années. De fait, l'ascension d'autres compétiteurs internationaux, la baisse générale des chiffres d'affaires, la difficulté de trouver de nouveaux clients, font, entre autres choses, partie des enjeux auxquels les entreprises affirmaient être confrontées. De manière générale, les répondants des entreprises ayant été prompts à accepter de participer au projet se disaient en ralentissement d'activité, la plupart espérant une reprise graduelle des affaires. Pour certains, l'investissement dans de nouveaux équipements et procédés apparaissait comme un moyen de relancer l'entreprise. Plusieurs ont souligné avoir dû faire un choix entre : « mettre la clé dans la porte ou tenter de donner un second souffle » à l'entreprise qu'ils avaient souvent eux-mêmes fondée. Enfin, pour certains des répondants rejoints par téléphone, il n'y avait plus rien à attendre : l'entreprise était déjà en processus de démantèlement et de fermeture.

En ce qui a trait aux enjeux soulevés par les représentants des entreprises par rapport à la main-d'œuvre, ils varient selon le type de main-d'œuvre dans l'entreprise. Le niveau de spécialisation des employés analysé en fonction du contexte économique peut influencer le type de préoccupations des entreprises. Par exemple, les mises à pied temporaires utilisées par plusieurs secteurs lors de ralentissement économique sont écartées comme mesure de gestion des ressources humaines par certaines entreprises qui ne souhaitent pas prendre le risque de perdre définitivement leurs employés qualifiés. Comme il sera possible de le voir, la rétention de la main-d'œuvre est un enjeu complexe dans la FMI puisque la volonté de fidéliser la main-d'œuvre se conjugue fréquemment avec la recherche de différentes formes de flexibilité.

Les disparités quant à la situation financière et économique des entreprises de la FMI doivent également être prises en considération pour comprendre la situation de la main-d'œuvre et ses évolutions. Par exemple, il peut arriver que la mise en concurrence des entreprises par rapport à la question des salaires offerts fasse en sorte que les entreprises soient plus réticentes à embaucher des travailleuses ou travailleurs ayant, par exemple, déjà travaillé dans une grande organisation du secteur de l'aérospatiale. Puisque les structures de salaire ne sont pas similaires dans les groupes industriels, il peut se mettre en œuvre des dynamiques de concurrence qui entraînent des phénomènes de ségrégation professionnelle pour certaines catégories d'employés. Comme il sera possible de l'explorer dans les parties subséquentes, l'aspect de la mobilité professionnelle des employés est également un aspect important à considérer pour appréhender la FMI et plus particulièrement la situation de la main-d'œuvre féminine.

Qu'en est-il de la présence de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises rencontrées?

À l'issue des consultations et des visites menées auprès des quinze entreprises, il est possible de déceler trois cas de figure typiques quant à la présence de femmes dans les métiers et catégories professionnelles liées à la FMI :

1. Aucune femme;
2. Une ou deux femmes dans un poste spécialisé;
3. Plusieurs femmes dans des postes non spécialisés ou semi-spécialisés.

La moitié des entreprises rencontrées n'employaient aucune femme au moment des consultations; pour les autres, il n'y avait souvent qu'une ou deux femmes ou, encore, plusieurs femmes se retrouvant souvent dans des catégories d'emplois liées aux opérations de finition et d'emballage des produits métalliques.

Questionnés sur les motifs pouvant expliquer l'absence ou la diminution de la présence des femmes dans les emplois liés à la FMI de leur entreprise, les répondants ont évoqué plusieurs raisons, dont, entre autres :

- des mises à pied temporaires et permanentes liées au contexte économique;
- une réticence de la direction par rapport à l'embauche de femmes;
- une force physique insuffisante;
- une absence de candidatures féminines;
- un accident de travail et invalidité subséquente.

En ce qui concerne les raisons pouvant expliquer la présence ou l'augmentation de la représentation des femmes dans les emplois liés à la FMI les répondants ont évoqué plusieurs éléments, dont, entre autres :

- une nouvelle administration de l'entreprise qui démontre une plus grande l'ouverture par rapport à l'embauche de femmes;
- une difficulté à recruter dans les bassins traditionnels (moins d'hommes qualifiés disponibles dans les bassins de recrutement);
- une croissance de l'entreprise qui entraîne une situation d'embauche massive;
- une volonté explicite d'embaucher des femmes ayant un profil et de l'expérience dans le secteur manufacturier.

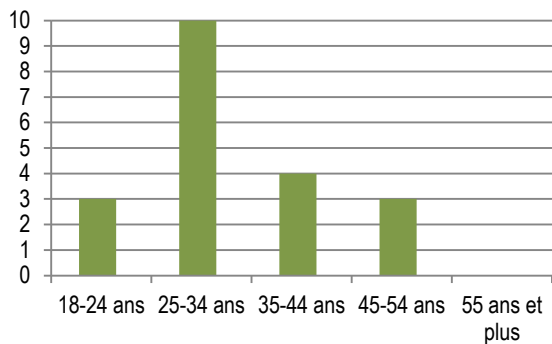
Ces éléments ouvrent des portes d'investigation pour comprendre les enjeux liés à l'intégration des femmes dans les métiers de la FMI. Ces enjeux seront abordés subséquemment et mis en relation avec les différentes étapes ou moments spécifiques des parcours d'intégration professionnelle des femmes dans les milieux majoritairement masculins. Les entreprises consultées ayant été brièvement présentées, il convient de tracer le portrait des femmes rencontrées dans le cadre du projet avant d'amorcer la mise en relations des différents points de vue des acteurs sur ces enjeux d'intégration, de maintien et de développement de la main-d'œuvre féminine.

Portrait des femmes rencontrées

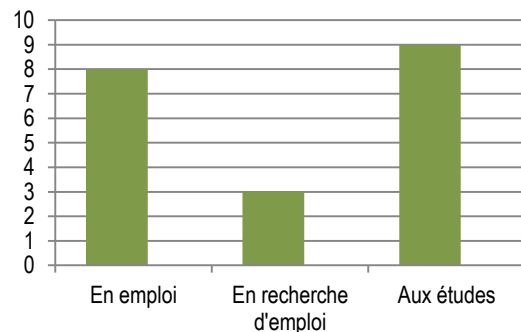
Dans le cadre des consultations menées, 20 femmes ont participé au projet en acceptant de partager leurs parcours personnels et professionnels. La majorité d'entre elles ont entre 25 et 34 ans et sont des femmes d'origine franco-québécoise. La majorité d'entre elles possèdent un DEP ou étaient en voie de l'obtenir au moment des consultations. Près de la moitié des femmes rencontrées ont des enfants et comme il sera possible de le constater, l'arrivée d'un ou de plusieurs enfants se révèle être un moment critique dans la trajectoire professionnelle de ces femmes.

Les femmes rencontrées ont des trajectoires de formation et d'emploi diversifiées. Ainsi, si la majorité d'entre elles sont toujours aux études et ont moins de 30 ans, plusieurs ont joint des programmes de formation liés à la fabrication métallique à l'occasion d'un retour aux études effectué dans la vingtaine. En général, on remarque que les femmes semblent faire le choix professionnel de rejoindre le secteur de la FMI plus tardivement que les hommes.

Graphique 3 : Répartition des femmes selon le groupe d'âge



Graphique 4 : Répartition des femmes selon le statut professionnel



Les femmes possèdent des points de vue variés et des expériences diverses en regard du secteur de la FMI : leurs expériences dépendent par exemple du type d'entreprise dans lequel elles ont travaillé et des postes qu'elles ont occupés. Il faut dire que même les expériences ayant précédé leur arrivée dans la FMI contribuent à forger leurs expériences avec le milieu et à forger les représentations qu'elles ont à l'égard du secteur et, plus généralement, à l'égard de la place des femmes dans les secteurs et les occupations majoritairement masculins.

À travers l'exploration de leurs parcours personnels, plusieurs événements importants pour comprendre leur choix professionnel ont été abordés. Ainsi, c'est en parcourant le fil de leurs expériences qu'il est possible d'identifier des points critiques de transition, des leviers et des barrières de même que des acteurs qui ont pu contribuer à faciliter ces transitions ou, au contraire, qui ont participé, consciemment ou non, à créer ou perpétuer des obstacles dans leurs parcours.

Plusieurs thèmes ont été abordés lors des consultations avec elles, notamment : leurs connaissances et champs d'intérêt par rapport au secteur de la FMI et ses métiers, leurs expériences des milieux et emplois majoritairement masculins, leurs expériences de formation ou de travail dans la FMI (ou dans un milieu majoritairement masculin), leurs idées sur les outils et mesures favorables à l'intégration et au maintien des femmes dans ces milieux.

Ces thèmes seront approfondis dans la section suivante de manière à explorer les aspects spécifiques et transversaux des différentes étapes liées aux parcours professionnels. Ces aspects seront mis en relations de manière à mettre en lumière les enjeux fondamentaux et inhérents à l'intégration et au maintien des femmes dans le secteur de la FMI et ses métiers.

Dans la prochaine section, les données recueillies auprès des employeurs et de leurs représentant(e)s, des femmes travailleuses et étudiantes, d'enseignant(e)s et d'autres membres du personnel des milieux de la formation rencontrés, seront présentées. Elles seront mises en relation de manière à couvrir les étapes que sont susceptibles de traverser les femmes dans leur parcours d'intégration des métiers et emplois du secteur de la fabrication métallique. Enfin, il est important de souligner que si les thèmes présentés dans la prochaine partie suivent un ordre *a priori* précis et chronologique, il en va autrement dans la réalité puisque les individus ne suivent que très rarement une trajectoire professionnelle aussi linéaire.

IV- Perspective systémique pour comprendre les enjeux de l'intégration et de la prospérité des femmes

La prochaine section présente les principales étapes des parcours professionnels des femmes vers leur intégration en emploi dans le secteur. Cette structure de présentation permettra de mettre en lumière les enjeux liés à l'accès et à l'intégration des femmes dans les métiers de la FMI et dans ses entreprises.

Cette section témoigne des expériences des femmes et permet de jaloner les principales étapes qui caractérisent les parcours : des motivations qui les ont poussées à rejoindre un programme de formation au premier stage en entreprise; du premier emploi à l'accès à la formation en entreprise; de l'expérience de la maternité à la fin de la carrière.

Comme mentionné précédemment, une attention particulière sera portée aux moments, aux acteurs clés, aux transitions et aux points de rupture qui ponctuent les parcours d'intégration des femmes dans le secteur de la FMI et ses métiers et, de manière plus générale, dans les secteurs et occupations majoritairement masculins.

Orientation professionnelle : choix et intérêts

Qu'est-ce qui amène les femmes à s'intéresser aux métiers liés à la FMI et à choisir un programme de formation ou un emploi dans ce secteur? Il s'agit souvent d'un point de départ de la réflexion sur la présence des femmes dans les secteurs majoritairement masculins. Un problème en soi qui mérite notre attention et qui participe à démotiver les femmes à rejoindre le secteur est les préjugés tenaces qui relèvent du genre et qui se reflètent par l'incompréhension et l'étonnement de nombreux intervenants quant au fait que les femmes pourraient être intéressées par les métiers de ce secteur. Ces discours, à la fois forts et communs, sont tenus par de nombreuses personnes rencontrées. Dans ce contexte, il convient donc d'interroger les femmes pour comprendre pourquoi, malgré tout, elles se sont dirigées vers ce secteur.

La socialisation et la diversification des choix professionnels

« On peut dire que je suis tombée dedans quand j'étais petite »

Plusieurs des femmes rencontrées disent avoir été initiées dès l'enfance au travail manuel. Elles ont vu des membres de leur famille ou de leur entourage « travailler de leurs mains » et, dans plusieurs cas, ces personnes ont pu leur apprendre les noms des outils et leur apprendre les rudiments du travail manuel et des techniques de travail qui lui correspondent.

« En fait moi le choix de carrière c'est un peu particulier parce que je suis née dans une famille où j'ai deux frères et mon père travaille beaucoup manuellement dans sa maison et tout ça. »

« J'ai vu mon oncle en faire [de la soudure], mon ex en faisait, je me suis lancée là-dedans! »

« Je suis une fille de campagne, ça veut dire que j'ai pêché, j'avais une carabine quand j'avais comme 10 ans, j'avais un petit couteau. Il y avait des affaires que je savais faire. Au moins, j'avais touché à des affaires comme une scie, une hache. Ça veut dire que ce n'était pas nouveau, nouveau [quand j'ai commencé à travailler]. »

Pour certaines femmes rencontrées, le choix de se diriger vers un métier manuel était depuis longtemps déterminé et le fait d'avoir été familiarisées avec ces métiers a pu influencer positivement, selon elles, leur intégration dans les programmes de formation et sur le marché du travail. Les femmes soulignent que même si les connaissances acquises n'étaient pas directement liées le métier qu'elles exercent aujourd'hui, elles ont nécessairement constitué un avantage dans leur parcours professionnel, tant sur le plan de la formation que de l'emploi. Voici quelques-uns des avantages identifiés :

- L'initiation dès l'enfance et l'adolescence à des formes d'expériences liées au travail manuel leur a permis de connaître l'existence de métiers et de domaines auxquels elles n'auraient peut-être pas été *exposées autrement en raison de leur sexe*.

« Mon père a une compagnie de métaux ouvrés. C'est pourquoi j'aimais ça, on peut dire que je suis tombée dedans quand j'étais petite. L'été, en partant, je ne restais pas chez nous pour faire des mauvais coups, il m'amenait travailler avec lui. Quand j'ai commencé, je peignais et, à un moment donné, j'étais tannée de couper des morceaux, de peindre. J'ai appris à souder *quand* j'avais 12 ans. »

- Ces expériences ont permis de découvrir et d'utiliser divers outils et techniques de travail qui ont pu leur donner confiance en elles lorsqu'elles ont amorcé un programme de formation ou ont été embauchées.

« Des fois, ce n'est pas de grandes choses qui nous rendent confortables, mais juste de petites choses qui vont nous donner de la confiance en nous-mêmes pour dire qu'on est capable. »

« J'étais poche, mais déterminée, *tu* sais! Je voulais faire ça, j'aimais ça. [...] quand j'ai fait mon cours de soudage, je n'avais jamais tenu une équerre dans mes mains de ma vie. Planter un clou et accrocher un cadre, c'est tout. Ça a été un long... Comme bien, bien du monde, pas juste moi, mais bien du monde; on part de loin et c'est d'apprendre tout. »

- Ces expériences les ont initiées aux univers *matériel* et symbolique qui caractérisent ces métiers et, plus généralement, les domaines majoritairement masculins.

« Je travaille depuis que j'ai 8 ans sur les chantiers avec mon père, moi, j'ai juste connu ça. Ne me demande pas d'aller dans un salon de coiffure travailler avec des filles... Moi je suis habituée de même, j'ai toujours travaillé avec des gars, je suis habituée de même. »

Pour d'autres femmes, la découverte des métiers liés au secteur de la FMI s'est faite *par hasard*, disent-elles, lors d'ateliers de découverte de métiers ou de journées carrières organisées dans un cadre scolaire. Aussi, la possibilité d'avoir pu réaliser des programmes d'*Élève d'un jour*, de participer à des ateliers d'information et des portes ouvertes dans des centres de formation professionnelle leur a, dans bien des cas, permis de confirmer leur intérêt et à déterminer leur inscription à des programmes liés au secteur.

Les enseignants et membres du personnel des établissements de formation consultés ont vanté les bienfaits des programmes d'exploration tel *Élève d'un jour*, qui permettent aux futurs étudiantes et étudiants d'apprendre davantage sur les programmes d'études, de voir les lieux et les installations d'apprentissage et même de faire l'usage de divers outils et machines liés au métier. Certaines personnes ont également souligné les avantages, selon elles, à faire connaître les métiers des secteurs non traditionnels dès le primaire. Une des femmes rencontrées témoigne de l'étonnement qu'elle a eu alors qu'elle animait un atelier pour des élèves de 5^e année du primaire lors d'une activité organisée par son centre de formation professionnelle :

« On les invite à venir visiter nos ateliers et nos installations. L'autre année, ils étaient venus dans notre atelier de soudure et c'est moi qui m'occupais d'eux. Ce que j'avais aimé le plus c'est de voir

les petites filles de 5^e année, de voir qu'elles sont plus intéressées que les garçons [à cet âge là], à participer à ces choses-là. Les petites filles étaient vraiment intéressées [...] À partir de quand les filles cessent d'avoir cet intérêt-là? Il devrait y avoir quelque chose pour agir [pour empêcher ça]! »

L'intérêt pour le travail manuel

« Dans ma tête, je voyais déjà des choses que je pourrais fabriquer de mes mains. »

Les femmes consultées ont toutes témoigné de leur intérêt pour le travail manuel : elles aiment travailler « de leurs mains », « bouger » et exercer un métier qui leur permet de voir concrètement le résultat de leur travail. Il s'agit souvent d'un critère expressément nommé par les femmes qui œuvrent dans un métier dans le secteur de la FMI.

« Travailler physique et voir ce qu'on fait. Si on fait un *trailer*, ben, on voit le tas de métal avant et on voit le *trailer* après. C'est une fierté en même temps de voir ça! »

« J'aime travailler avec mes mains, j'aime produire quelque chose et j'aime voir le résultat, c'est intéressant de le voir immédiatement. »

« Je ne veux pas être derrière une machine et juste regarder ma machine passer. [...] Moi je ne veux pas travailler dans des chaînes de production, moi je veux créer. »

« Le fait de pouvoir manœuvrer le métal d'une manière que tu ne peux pas imaginer, c'est ça qui me fascinait! »

Pour d'autres femmes, les métiers du secteur n'étaient pas leur premier choix professionnel : elles y sont arrivées par d'autres chemins. Elles ont eu diverses expériences de formation ou de travail avant de se réorienter vers ces métiers : la recherche d'une stabilité et d'une sécurité d'emploi, le désir de « travailler de ses mains », de quitter un secteur d'emploi « stressant » ou encore de réintégrer, voire d'entrer, sur le marché du travail après une séparation ou l'arrivée d'un enfant sont des motifs évoqués par ces femmes.

« Moi j'étais dans [le milieu de] la santé et ça me prenait un métier *avec plus de stabilité et un meilleur salaire*. J'ai regardé les métiers d'avenir et j'ai choisi celui-là [la soudure] sans avoir essayé rien [...] ça avait l'air cool et je voulais travailler de mes mains. »

« Je pense que [l'autre fille dans le cours] c'était un peu la même affaire que moi : tannée d'être serveuse. Peut-être qu'elle, elle avait un frère mécanicien ou de quoi du genre, il me semble qu'elle connaissait un peu la mécanique. »

Un élément important pour plusieurs de ces femmes effectuant une réorientation professionnelle concerne la sécurité d'emploi. Celle-ci va cependant au-delà de la question du salaire. Si la majorité des femmes ne nie pas l'importance de gagner un salaire décent, la plupart affirment qu'elles préfèrent faire avoir un travail plus stable, même s'il est moins bien rémunéré. À cet effet, il semble que la fluctuation des affaires dans certains secteurs en général, et dans certaines entreprises en particulier, joue un rôle dans les inquiétudes ressenties par plusieurs répondantes. Si certaines soulignent qu'elles hésiteraient à travailler pour de grosses compagnies reconnues pour avoir périodiquement réalisé des mises à pied massives de personnel, d'autres insistent sur la nécessité de toujours se spécialiser, ce qui serait un facteur de protection contre les aléas de l'économie. La spécialisation permettrait de devenir des employées très recherchées sur le marché du travail et qui ont la possibilité d'être mobiles.

Le travail en industrie et le milieu de la construction

Plusieurs femmes rencontrées ont fait des études dans des programmes qui peuvent mener à des métiers et occupations du secteur de la construction, notamment le soudage-montage, la ferblanterie-tôlerie et la fabrication de métaux ouvrés. Plusieurs d'entre-elles savaient déjà, au moment de la formation, si elles souhaitaient se diriger vers l'industrie de la construction ou vers les entreprises du milieu industriel. Les écarts de salaire et de conditions de travail étant notables entre ces deux secteurs, les motivations pour choisir l'un ou l'autre se distinguent clairement aussi. Le désir de travailler « dans la construction » se conjugue souvent avec un désir de travailler « fort physiquement », d'avoir un « bon » salaire et de pouvoir changer régulièrement de « job », c'est-à-dire de chantiers. Plusieurs femmes rencontrées ayant travaillé dans le milieu de la construction ou nourrissant l'idée de le faire l'envisagent comme un « défi », non sans une certaine fierté. Le travail en atelier est souvent perçu par les femmes comme étant plus stable; même si le taux horaire est inférieur aux salaires en vigueur dans le milieu de la construction, elles peuvent travailler tout au long de l'année sans période de chômage et elles perçoivent le milieu industriel comme étant moins difficile (travail à l'intérieur qui est perçu comme moins difficile physiquement). Pour certaines femmes, la situation idéale serait de pouvoir concilier une carrière dans le milieu de la construction avec le travail en atelier lors des périodes de ralentissement économique saisonnières.

La vaste majorité des femmes rencontrées sont désillusionnées par rapport aux conditions de travail, surtout salariales, dans certains métiers et professions de la FMI. Pour plusieurs, ce sont des métiers qu'elles ont choisis, qu'elles aiment et souhaitent exercer.

« Les femmes qui restent [dans le milieu de la fabrication], c'est vraiment une question d'intérêt. »

Certains enseignants remarquent cependant qu'il arrive que des personnes qui entreprennent un programme de formation, en soudure par exemple, entendent d'aller travailler « dans le Nord » et d'obtenir un salaire très compétitif, alors qu'en réalité, les possibilités sont plutôt limitées. Pour plusieurs femmes, le fait de joindre des programmes de formation à un âge plus avancé et, que ce choix découle souvent d'une réorientation professionnelle afin d'obtenir un peu plus de sécurité sur le marché du travail ou du fait d'avoir des enfants à charge, explique qu'elles ont des objectifs professionnels moins « idéalistes », du moins sur le plan du salaire et de la mobilité géographique.

« [...] le gros salaire c'est un des objectifs de la plupart des jeunes malheureusement... je dis malheureusement parce que je n'ai rien contre les gros salaires, ce n'est pas ça l'idée, mais l'idée c'est que la réalité au Québec, c'est complètement le contraire. [...] Présentement, les salaires dans les ateliers c'est vraiment très ordinaire. Par rapport au coût de la vie, pour travailler en soudage aujourd'hui faut pratiquement être passionné. »

« Parce que je ne te cacherais pas que c'est dur physiquement souder. [En région] les conditions salariales ne sont pas tellement élevées pour le travail fait. [...] il faut vraiment aimer ça pour le faire. »

« Moi c'est vraiment une passion que je veux faire. C'est sûr que faire un gros salaire et ne pas aimer ce que tu fais, c'est différent que de faire quelque chose que tu aimes à petit salaire, mais au moins c'est quelque chose que tu aimes. »

Bilan

Les femmes qui se dirigent vers les emplois et métiers du secteur de la FMI sont habitées par plusieurs motivations, mais certains points communs peuvent être soulignés dont l'intérêt pour le travail manuel et la réalisation d'un travail aux résultats concrets.

Si plusieurs motifs peuvent influencer l'orientation professionnelle de ces femmes et même leur intégration dans des parcours de formation et d'emploi, elles peuvent aussi rencontrer des obstacles pouvant contribuer à les décourager ou à rendre leur parcours professionnel plus ardu. Parmi ces obstacles, on retrouve les préjugés de genre, exprimés par les personnes autour des femmes, mais aussi intériorisés par elles, qui peuvent les démotiver à poursuivre dans le secteur malgré leur intérêt.

Comme nous pourrions le voir dans la section concernant « l'entrée sur le marché du travail », les incompréhensions des motifs et des intérêts qui motivent les femmes vers les métiers de la FMI constituent souvent les premiers obstacles à l'accès et l'intégration des femmes dans les entreprises du milieu.

En ce qui a trait à l'orientation professionnelle des femmes vers les professions du secteur de la FMI, force est de constater l'important rôle que joue la socialisation en jeune âge et, à cet effet, du rôle qu'ont les parents, les enseignantes et enseignants et les autres personnes encadrantes à ce stade. Les expériences matérielles et symboliques que les femmes ont pu avoir avec les métiers et le travail manuel ont une influence marquante en matière d'orientation et de leur préparation au parcours professionnel dans des secteurs majoritairement masculins.

Le fait d'avoir pu expérimenter le travail manuel et ses rudiments peut non seulement faire connaître un éventail de possibilités de métiers, mais peut aussi participer à donner confiance aux femmes en leurs capacités, ce qui pourra les motiver à s'orienter vers ces domaines. Cette expérience peut aussi constituer un avantage non négligeable pour les femmes lorsqu'elles intègrent un programme de formation ou un emploi : elles peuvent alors démontrer rapidement grâce à leurs connaissances et aptitudes qu'elles ont leur place dans le programme de formation professionnelle. Il s'agit en quelque sorte de « légitimer » par ses comportements sa présence dans un secteur masculin. Également, l'encouragement reçu par leur entourage immédiat peut renforcer la décision des femmes de rejoindre un programme de formation dans un secteur non traditionnel. Or, comme il a été possible de le constater auprès des femmes rencontrées, plusieurs d'entre elles ont dû essuyer des critiques peu encourageantes de la part de leur entourage pour rejoindre ces programmes : pour certaines d'entre elles, ces réactions ont même retardé leur entrée dans ces filières de formation.

« Moi mon père ne voulait pas que je fasse ça. Il a dit : “Ce n'est pas une job pour une fille ça” [...] Là il est content, mais quand j'ai eu mon bébé il m'a dit : “Là, tu vas arrêter de souder?” J'ai dit : “non”! »

La formation

Le secteur de la FMI connaît un important problème de vieillissement de sa main-d'œuvre. Cette situation est plus préoccupante dans certains groupes industriels et semble toucher davantage certaines catégories professionnelles. Ce phénomène est directement lié au phénomène de vieillissement d'une catégorie de travailleurs expérimentée qui ont souvent bénéficié d'un apprentissage « sur le tas » pour atteindre la maîtrise de leur métier. Dans le cadre des visites industrielles effectuées, nous avons rencontré plusieurs travailleurs expérimentés — avec souvent plus de 20 ans d'ancienneté – qui, bien que n'ayant souvent pas complété leurs études secondaires ni suivi une formation professionnelle, opéraient des machines et réalisaient des ouvrages complexes. Les enjeux connexes de transmission des connaissances préoccupent certains employeurs : les savoirs à transmettre sont tacites, acquis par l'expérience, et plus difficilement transférables, car ils n'ont jamais, dans la plupart des cas, été formalisés dans des cahiers de procédures ou autrement.

Ces travailleurs qui ont réalisé l'apprentissage de leurs métiers « sur le tas » sont presque tous des hommes et souvent, leur choix professionnel reflétait une certaine tradition familiale d'ouvrier de père en fils. Or, le renouvellement de la main-d'œuvre est de moins en moins déterminé par la « tradition » et participe au problème de relève identifié par de nombreux employeurs.

Ces changements en matière de dotation dans les entreprises de la FMI se conjuguent avec le fait que de plus en plus d'employeurs exigent que leurs employés détiennent un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles. Ces changements structurels peuvent nous amener à croire que le contexte est propice à l'entrée des femmes dans les professions et emplois de ce secteur. Or, comme on pourra le voir, il existe encore des disparités quant aux exigences demandées aux hommes et aux femmes qui cherchent à exercer un métier ou à obtenir un emploi dans la FMI.

Un ensemble de programmes de formation professionnelle et technique ont été développés et systématisés dans les dernières décennies. Ils l'ont été en partenariat avec les milieux industriels de manière à suivre autant que possible l'évolution technologique et les changements des modes productifs. Les formations professionnelle et technique ont notamment pour objectif de permettre aux individus « d'acquérir les compétences professionnelles requises sur le marché du travail de même que les habiletés et attitudes nécessaires à l'adaptation aux changements et à l'acquisition de nouvelles compétences » (La formation professionnelle et technique au Québec, MELS, 2010). Mais est-ce que ces diplômes garantissent pour autant l'obtention d'un emploi?

a. La formation : moment crucial de l'intégration professionnelle

Les individus qui amorcent un programme de formation professionnelle arrivent avec un bagage différent de connaissances et d'expériences. Si certains individus — hommes ou femmes — ont déjà, au moment où ils et elles entreprennent leur formation professionnelle, des connaissances et expériences spécifiques reliées au programme, d'autres n'ont que très peu d'expérience, voire aucune. Pour ces derniers, l'entrée dans un programme de formation exige une période d'adaptation et de familiarisation avec les métiers ainsi qu'avec les premiers représentants de ces métiers, c'est-à-dire les enseignants qui cumulent, à la fois, expériences et connaissances, tacites et explicites du secteur. Les enseignantes et enseignants offrent aux étudiantes et étudiants une représentation de l'univers du métier qu'ils et elles vont apprendre. Ce sont des personnes importantes dans leur cheminement : figures d'autorité et d'expertise, ils ont un rôle non négligeable, comme on le verra, dans les expériences d'intégration des femmes dans les milieux majoritairement masculins.

D'emblée, et malgré ce que nous avons dit précédemment, comme l'ont souligné plusieurs enseignants, le fait d'avoir des connaissances préalables à la formation professionnelle n'est pas une condition *sine qua non* de réussite et de succès pour les individus qui suivent un programme. Comme l'explique cet enseignant :

« Certaines personnes vont arriver amplement [à réussir le programme], ils vont même avoir trop d'heures. [Cela dépend] de plusieurs facteurs : premièrement, leur niveau d'habileté physique, on n'est pas tous, ce n'est pas tout le monde qui a la même dextérité. Deuxièmement, il y en a qui ne prennent pas ça au sérieux, pas assez au sérieux. Ils ne s'imaginent pas que le soudage, ça prend plusieurs mois pour décoller, et certains, après plusieurs échecs, décident de faire des efforts, parce qu'ils voient que finalement ce n'est pas si facile que ça, pour eux du moins. Il y en a qui performant très bien : c'est tellement varié comme clientèle. Ce n'est pas une question de sexe ou d'âge. »

Plusieurs facteurs peuvent déterminer la manière dont la personne va évoluer au fil de sa formation. Il semble qu'un des éléments les plus déterminants de la réussite ou de l'échec des parcours de formation professionnelle se situe, selon cet enseignant, sur le plan personnel, c'est-à-dire dans « le sérieux » que met la personne dans son processus d'apprentissage.

L'intégration dans la formation professionnelle

L'entrée dans un programme de formation amène l'étudiante ou l'étudiant à être en relation avec plusieurs personnes pouvant avoir des fonctions particulières et jouer des rôles différents dans les processus d'intégration et d'apprentissage.

Bien que les individus qui entreprennent des programmes de formation arrivent avec des bagages de connaissances et d'expériences variées, les femmes sont plus enclines que les hommes à être exposées à des situations où elles sont confrontées à la question épineuse du genre. Comme nous le verrons, les femmes développent plusieurs stratégies pour s'adapter, voire contourner ces « mises en évidence » de leur genre qui tendent à faire de l'ombre aux compétences qu'elles possèdent ou acquièrent.

Une nouvelle culture d'enseignement

Les enseignants, tout comme le personnel d'encadrement, jouent un rôle d'accompagnement important dans le processus scolaire des individus. Si plusieurs femmes cumulant plusieurs années d'expérience ont fait état de situations de harcèlement et de dénigrement vécues au moment où elles ont fait leur formation professionnelle, il semble qu'on assiste progressivement à un changement dans la culture d'enseignement dans la dernière décennie, du moins en ce qui concerne les manifestations les plus évidentes du sexisme.

« Les profs n'intervenaient pas parce qu'ils ne voulaient pas se mêler de ça. Ils disaient qu'on était des adultes et c'est vrai aussi : j'avais 18 ans... [Ils disaient] qu'on était des adultes et qu'on était capable de se défendre [contre le harcèlement]. Sauf que j'avais trouvé ça ordinaire surtout que les profs ne prennent pas position [au moins dans la classe]. »

À cet effet, il importe de souligner que la majorité des répondants ayant plus d'une dizaine d'années d'expérience dans le secteur de la FMI, ont évoqué avoir perçu des changements notables entre le moment où ils

ont eux-mêmes fait leur formation et le cadre scolaire actuel. L'implantation de politiques de tolérance zéro face au harcèlement et de respect de la personne de même que l'embauche de ressources dédiées à l'aide et l'accompagnement des élèves ont pu favoriser cette tendance.

« [...] dans ce temps-là, ce que je me souviens c'est que le prof s'en foutait ben raide! Il ne faisait pas d'intervention, ce n'était pas un pédagogue. Mon prof dans le temps c'était un très bon soudeur, point! Il n'y avait pas de suivi comme tel, il n'y avait pas de rencontres comme on fait aujourd'hui. Aujourd'hui, on a beaucoup d'aide on a des psychopédagogues, on a des travailleurs sociaux, on a tout ce qu'il faut. Et dans ce temps-là on n'avait pas ça et depuis, j'ai suivi une formation de soir, les services étaient minces. On avait le prof, une salle de bain et la *shop*. (rire) la femme, elle, elle vivait avec ses problèmes et n'avait personne à qui se confier sauf probablement son mari. »

« Dans ce temps-là, on avait la mentalité que la femme est à la maison et reste là, elle fait le ménage et le lavage. Et aujourd'hui, la femme est obligée d'aller travailler parce que le coût de la vie est tellement cher et les revenus ne suivent pas l'inflation du coût de la vie. »

« Il y a un prof qui m'arrive à un moment donné avec un balai : "tiens ça c'est pour toi! C'est ça ta job!" »

« Je te dirais que du point de vue intégration, le point de vue de nos collègues masculins, on n'a pas à ressentir, c'est des gars de notre âge, on est jeune, c'est pas des mentalités de "une fille va-t'en dans ton chaudron". »

S'il semble y avoir eu des améliorations quant aux situations explicites de discrimination ou de harcèlement, il reste que des manifestations plus subtiles de discrimination persistent. Celles-ci prennent souvent un aspect diffus et sont largement tributaires de préjugés de genre profondément ancrés qui se comprennent dans un système de croyances. C'est l'ensemble de ce système de croyances relatif aux rôles propres à l'un et l'autre sexe qu'il faut prendre en considération pour comprendre les situations. Celles-ci doivent être appréhendées dans une perspective systémique.

L'apprentissage d'un métier dans un « monde d'hommes »

L'apprentissage de la culture de travail ou de métier est souvent plus ardu que les apprentissages menant à la maîtrise technique de la profession.

« Pour moi, ce n'est pas un gros traumatisme d'être avec les gars et c'est pour ça peut-être que je le perçois moins aussi que c'est un métier d'hommes du fait d'être habitué d'être avec eux. »

« La première femme [que j'ai embauché chez X], il a fallu qu'elle fasse sa place parce qu'elle arrivait dans un monde d'hommes où il y avait 100 soudeurs et elle était toute seule. »

Si certaines des femmes affirment qu'elles étaient déjà familiarisées avec les « milieux d'hommes », ce n'était pas le cas de toutes.

« Parce qu'au-delà de la technique, qui n'est pas un problème, c'est vraiment la culture. »

Il semble que l'intégration dans un milieu masculin entraîne nécessairement l'incorporation de manières d'être et d'agir qui caractérisent cet univers : des codes et des représentations qui sont reconnus et partagés par les membres de cette culture sans toujours être pour autant explicites. Il est fréquent dans le discours des femmes de retrouver des distinctions strictes entre elles-mêmes et les « autres femmes », ce qui pointe en direction de l'adoption par les travailleuses et futures travailleuses de stratégies identitaires afin de permettre leur adaptation au milieu.

Les discours des femmes rencontrées opposent souvent les genres masculin et féminin qui sont alors inéluctablement hiérarchisés : l'ensemble des comportements, attitudes et savoirs dits masculins sont toujours qualifiés, dans cet univers, de supérieurs et opposés aux attitudes et savoirs dits féminins qu'on a alors tendance à dévaluer.

Plusieurs femmes rencontrées soulignent qu'elles ont dû « passer le test », qu'elles ont été « testées » au début de leur formation. Ces situations qui stigmatisent souvent les femmes dans les programmes de formation et attirent l'attention des autres élèves sur elles ne sont pas toujours faites d'une manière délibérée, mais elles sont suffisamment relayées par les répondants pour nous amener à croire qu'elles ne sont pas qu'anecdotiques.

La mise en place et la promotion de politiques favorisant le respect des personnes et combattant toutes formes de violence et de harcèlement sont identifiées par les répondantes et les répondants comme des mesures qui encouragent un climat d'apprentissage favorable. Le personnel d'enseignement et celui d'encadrement sont sensibilisés face à ces enjeux, mais surtout, ils ont des outils et un cadre d'intervention pour agir lorsque surviennent des dynamiques conflictuelles. Le personnel des centres de formation transmet des savoirs et des connaissances indispensables et nécessaires aux étudiants en voie d'intégrer une pratique professionnelle et ils agissent également comme vecteurs culturels en transmettant un ensemble de savoir-être lié aux professions. Il semble que certains programmes possèdent des cultures de métier qui peuvent être plus ou moins accueillantes à l'égard des femmes et d'individus issus d'autres groupes minoritaires. Ce sont les femmes ayant suivi des formations dans des programmes conjoints aux métiers de la construction qui ont le plus fait état de ce type de dynamiques réfractaires à la présence des femmes.

b. « Faire sa place » et autres stratégies

L'ensemble des femmes rencontrées a fait état de stratégies qu'elles ont déployées, et ce, plus ou moins consciemment dans le but de favoriser leur intégration professionnelle tant sur le plan de la formation que sur celui du marché du travail. Ces stratégies sont multiples et sont souvent employées de manières concomitantes. En d'autres mots, les femmes mettent en place un ensemble variable de stratégies ajustées aux contextes. Il n'y a pas de stratégies plus efficaces que d'autres : l'agencement des stratégies et leur déploiement dépendent de plusieurs facteurs contextuels (présence de femmes dans le milieu, expertise et compétences de la femme, type et taille de l'entreprise, caractéristiques personnelles de la femme, dont l'âge, l'origine ethnique et la taille). Enfin, il est important de préciser que ces stratégies sont souvent utilisées de manière largement inconsciente par les femmes. La plupart des stratégies identifiées (voir le tableau 10) avaient également été repérées par Dugré (2006) lors de sa recherche sur les femmes dans le secteur de la construction. Elles se retrouvent aussi dans les discours des répondants des milieux industriels qui en parlent souvent soit à partir d'un cas qu'ils ont observé, soit à partir de leur propre parcours, ou encore dans une perspective normative, c'est-à-dire en tant que « conseil » qu'ils offriraient aux femmes qui désirent s'intégrer à ces milieux.

Tableau 10 : Les stratégies d'intégration employées par les femmes

Stratégies	Exemples
Se taire	« c'est assez dur pour une femme de se placer, alors j'aimais mieux ne pas faire de bruit trop trop [en faisant une plainte]. »
Devenir « excellente »... et irréprochable	<p>« Parce que moi quand j'ai terminé mon cours je suis partie avec le prix du lieutenant-gouverneur. J'avais raflé toutes les bourses que je pouvais rafler à l'école. »</p> <p>« Nous les femmes, on doit travailler le double pour être reconnue. On ne doit pas faire d'erreurs, surtout si on est immigrante. Il ne faut pas seulement être bonne, il faut être excellente. »</p> <p>« Et j'ai vraiment réussi, je pense, à briser la barrière de dire que les filles c'est plus... les filles peuvent réussir et être capable, même plus que les gars de faire ça parce que pour arriver au même niveau de reconnaissance que mes confrères, il a fallu que je fasse trois fois les efforts qu'eux faisaient pour le même niveau de reconnaissance. »</p> <p>« Je me suis comme tirée dans le pied en faisant la <i>job</i> mieux que les deux autres. Parce que les deux autres étaient deux pour faire la <i>job</i> que moi je faisais, je fournissais ce que les deux autres faisaient. Fais que c'est sûr que c'était comme plus rentable pour l'employeur. »</p>
Répondre, mais pas trop	<p>« Il faut avoir du caractère et savoir répondre du tac-o-tac, dès le début. »</p> <p>« J'ai subi quand même des moqueries et un peu d'intimidation, ce que j'ai appris là-dedans c'est de faire ma place. »</p> <p>« Non, pis même sur les chantiers, je te dirais, je suis une fille qui a du caractère. Je ne suis pas entrée en construction en me disant que ça allait être facile. Je savais dans quoi je m'embarquais tu sais. Pis tu es dans un univers de gars c'est sûr [...] Mais moi j'ai tout de suite mis mon pied à terre et si tu essayes de me niaiser, je vais répliquer assez vite... point. [...] Sur un chantier, c'est sûr ils écrivent des niaiseries dans les toilettes : une gang de gars, c'est normal. Je me souviens d'une fille, elle barrait son nom, et je lui disais : ben voyons fait pas ça, ça prouve juste que tu l'as vu et que ça te touche et ils vont écrire deux fois plus de niaiseries. Et elle fait : "ouin, mais je veux que ça arrête". Je voyais que ça l'affectait. Dans le fond, c'est ça aussi, si tu embarques là-dedans, c'est sûr que ça va arriver. »</p>
Trouver des alliés	<p>« Je me suis fait un ami, comme un allié [...] c'est bizarre cette espèce de culture là, de gagner le respect. C'est une autre forme d'interaction. Je n'étais pas du tout à l'aise, je ne connaissais rien de ce milieu. »</p> <p>« Un moment donné, j'avais mon réseau autour, mon réseau de gars qui étaient vraiment proche de moi, comme des grands frères si on veut. S'il arrivait quelque chose, je me sentais vraiment bien et protégée avec une bonne partie des gars. »</p>
Humour	<p>« J'ai toujours eu une approche ben ben humoristique et tout ce que je disais à mes collègues : "tu peux faire toutes les <i>jokes</i> de cul que tu veux, mais implique-moi pas dans la joke. Oui j'ai des seins, regarde-les, mais ne tombe pas dedans. Qu'est-ce que tu veux que je te dise, ils sont là je ne les enlèverai pas, je ne peux pas les mettre sur la tablette". »</p> <p>« Il y a des fois que ça peut calmer le groupe. Mais ça ne calme pas longtemps nécessairement, tout dépendant de l'attitude de la fille. »</p>
Jouer le jeu des stéréotypes	<p>« [...] je reconnaissais que j'étais une femme : quand je faisais des bons coups je disais : han-han pas pire pour une fille! Quand je manquais ma <i>shot</i> je disais : ce n'est pas de ma faute je suis juste une fille (rire) je mettais ça à mon avantage. »</p> <p>« J'étais la maman : je les maternais beaucoup. Il y avait les travailleurs, mais les gars plus jeunes, ils venaient me voir et je les aidais. J'ai toujours eu ce côté-là, à couvrir mon monde. »</p>
Se construire une	« Par contre la fille comment qu'elle va réagir par rapport à ça, si ça l'a dérange pas. Mais

carapace

la fille normalement, il faut qu'elle ait une bonne carapace, une bonne, parce que veut, veut pas, la notion de respect a beau être inculquée ou [promulguée], de quelques manières que ce soit, il y a toujours quelqu'un qui va ouvrir sa trappe un moment donné. »

« Dans ce temps-là, on avait juste une femme dans notre cours et ce n'était pas bienvenu à cette époque-là. C'était une femme... c'était *rough and tough* là et elle, elle s'est mis une grosse carapace, vraiment épaisse. Même que dans ce temps-là, on la taquinait et ça ne devenait plus drôle. Les taquineries étaient rendues... c'était... aujourd'hui, ce serait considéré comme du harcèlement. »

Les motifs qui sous-tendent ces différentes stratégies sont multiples et propres à chacune des femmes qui les emploient et répondent à différentes logiques : logique d'effacement et d'invisibilité, logique de dépassement des attentes, logique de conformisme ou de différenciation, etc. Il va sans dire que les conséquences de ces stratégies sont difficiles à appréhender et qu'elles agissent différemment en fonction du fait qu'elles soient envisagées dans une perspective individuelle ou collective. Cependant, dans la plupart des cas, et bien qu'elles permettent souvent l'adaptation des travailleuses et futures travailleuses au milieu, elles remettent rarement en question la culture dominante.

L'égalité des chances dans l'apprentissage

Une des femmes rencontrées a insisté sur l'importance pour les étudiantes de pouvoir faire l'apprentissage pratique du métier, de pouvoir expérimenter, et ce, même au risque de se tromper au début. À cet effet, elle souligne qu'un de ses enseignants disait régulièrement à ses étudiants : « *learning is doing and doing is learning* ». L'apprentissage des connaissances et techniques nécessaires à la pratique d'un métier est essentiel pour l'intégration professionnelle et pour l'acquisition d'un sentiment de confiance en soi qui pourra être mis à l'épreuve à l'étape de la recherche d'un emploi. Plusieurs répondantes soulignent qu'elles se sont dévouées « corps et âme » dans leur parcours professionnel afin de réussir et surtout de démontrer qu'elle était en mesure de faire leur travail comme n'importe quel autre travailleur.

Or, il arrive pour certaines femmes que même l'obtention de très bons résultats aux examens et travaux pratiques ne garantisse pas l'accès aux mêmes « privilèges » que les hommes. Voici l'un des exemples illustrant ces inégalités vécues par les femmes dans leur processus d'apprentissage :

« J'étais égale aux meilleurs et je n'avais pas encore de ces projets-là [des projets spéciaux confiés aux plus avancés par les enseignants]. Je réalisais que c'était parce que j'étais une fille et qu'ils ne me faisaient pas confiance. »

L'apprentissage et la santé et sécurité au travail

L'apprentissage d'un métier et de la culture de ce métier ne peut être envisagé sans que l'on prenne en considération les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail. L'apprentissage des techniques de travail dans les programmes de formation aborde toujours cette dimension, mais les femmes tendent à être concernées différemment que les hommes par cet enjeu.

« C'est sûr que la ligne [d'accrochage des pièces] est haute. Je suis toujours sur la pointe des pieds. Mais c'est vrai que je suis petite, même pour une femme. Les masques sont trop grands pour ma face [...]. »

« C'est justement la fille qui est dans notre cours présentement, elle est toute petite, elle pèse à peu près 100-115 livres, pas plus que ça. Et elle, elle a des problèmes de vêtements de protection. Pour le reste l'équipement, les machines, les soudeuses, les machines à souder plutôt, tout ce qui englobe la formation comme telle, il n'y a rien qui dérange à part ça. Les gants sont toujours trop gros pour elle [comme] les vêtements de protection individuelle. »

Ces deux extraits donnent un bon exemple des questions liées à la prévention des risques en matière de santé et sécurité dans l'apprentissage et au travail et des besoins d'adaptation des équipements en fonction des particularités des femmes. En ce sens, la prise en compte des « besoins particuliers » des femmes peut se traduire autrement que par des « accommodements spécifiques » qui peuvent accroître le degré de stigmatisation des femmes dans le milieu selon le témoignage de plusieurs femmes. D'autres secteurs à prédominance masculine, dont l'un des enjeux en matière de santé et sécurité au travail était en lien direct avec l'adaptation de l'équipement, ont abordé ces questions sous l'angle de « mesures globales » ou « universelles ». Sachant que les demandes d'adaptation portées par les travailleuses nouvellement admises dans des métiers majoritairement masculins ont permis de réduire les blessures de l'ensemble des travailleurs, par exemple, par l'utilisation d'équipement et d'outils adaptés et en sécurisant les procédures d'exécution, plusieurs secteurs ont choisi d'intervenir sur ces questions à travers des approches spécifiques et globales. À ce propos, le port de Montréal a agi en ce sens dans le cas qui concerne les débardeurs et les débardeuses. Toutefois, l'exemple le plus patent est la transformation du ceinturon que les policiers et policières de la SPVM devaient porter à la taille. Cette approche axée sur la sensibilisation des travailleurs à la spécificité du groupe cible dans un premier temps et à l'impact qualitatif sur les conditions globales de travail favorise l'acceptation du changement surtout lorsque des « mesures d'information et de consultation » en matière de santé et sécurité au travail ont devancé ces changements¹⁰.

L'éducation à la source de l'égalité

La formation est une condition nécessaire, mais non suffisante pour atteindre une réelle égalité de résultats dans le secteur de la FMI à Montréal. L'engagement des établissements scolaires à cet égard est essentiel : non seulement doivent-ils sensibiliser les étudiants à ces questions, mais ils peuvent mettre en œuvre de nombreuses pratiques complémentaires qui permettront de mieux comprendre les phénomènes afin d'intervenir plus efficacement. Parmi les mesures qui pourraient rapidement être mises en place, notons :

- Des activités de sensibilisation et de diversification des choix de formation/carrière ciblant les femmes;
- L'application d'une ADS aux pratiques et conditions d'admissions aux programmes;
- L'établissement d'objectifs de représentation par rapport à la présence dans la population féminine étudiante;
- L'application du concept de la masse critique dans les cohortes d'élèves.

¹⁰ Il est important de souligner le rôle important du centre de recherche interdisciplinaire CINBIOSE en matière de recherches et d'avancées sur les enjeux de santé et de sécurité au travail des femmes.

Bien qu'il y ait peu de données officielles sur le sujet, les discours des répondants vont tous dans le même sens : la diversification des effectifs dans les entreprises ne peut se faire que dans la mesure où on parvient à former des nombres suffisants de femmes aux métiers de la FMI.

« Pis ça en plus on a des problèmes majeurs au niveau du recrutement, en général, spécifiquement pour les femmes. Depuis 2009, ça fait 5 ans, j'en ai vu une fois. Et même, j'ai été visité des écoles parce qu'on a fait former nos employés et je regardais dans les classes et il n'y en a pas de filles là-dedans : ça l'air réservé aux hommes. »

« Je pense que d'une manière générale les métiers techniques sont relativement boudés [par les femmes] et ça, c'est dommage parce qu'il y aurait beaucoup d'ouverture et beaucoup de potentiel à Montréal, et je me souviens à l'école ils nous disaient qu'il n'y a pas beaucoup de filles qui s'inscrivent au cours et pourtant ils me disaient qu'elles réussissent généralement mieux que les gars, plus rigoureuses dans la façon d'effectuer les directives de travail et tout ça [...] »

Le rôle actif des directions d'établissement scolaire et du personnel enseignant et d'encadrement dans la promotion des principes d'égalité des chances semble un vecteur essentiel à l'avancement des femmes dans les secteurs majoritairement masculins. La diffusion d'informations et la sensibilisation des étudiantes et étudiants à l'égard de leurs droits semblent aussi être une avenue prometteuse afin de faciliter la transition entre la formation et le marché du travail. Plus encore, il serait souhaitable que tous les acteurs des milieux de la formation agissent comme porteurs des principes d'égalité auprès des acteurs industriels. À titre d'exemple, il est fréquent que des représentants d'entreprises aillent dans les écoles pour faire des présentations sur leurs entreprises et les possibilités d'emplois. Ces événements sont souvent propices au recrutement et à l'identification d'entreprises potentielles pour la réalisation du stage de fin de formation. Ainsi, la promotion de l'égalité par les acteurs des milieux de la formation pourrait contribuer à éviter le genre de situation décrite par une des répondantes lors de la présentation, à l'école, d'un représentant d'entreprise :

« Il a dit : "Nous autres on a un vieux syndicat et on n'engage pas de femmes, fait que ça ne sert à rien de venir porter vos CV". »

L'entrée sur le marché du travail

Recrutement et sélection

a. L'importance de la « première job »

Le stage comme porte d'entrée sur le marché du travail

Si le stage est effectué dans le contexte scolaire et qu'il est encadré par un enseignant, c'est aux étudiantes et étudiants qu'il revient de faire les démarches pour trouver un milieu de stage. C'est dans un esprit d'autonomisation des étudiants qu'il en est ainsi, comme l'explique cet enseignant :

« Nous on insiste beaucoup sur l'autonomie, les gens doivent se trouver un stage, mais à la fin on ne les laisse pas pris au dépourvu. On a des gens qui sont, et ce n'est pas plus une fille qu'un gars, ça pas rapport, mais qui vont être plus gênés, qui vont avoir de la misère à se trouver un stage, ou à la dernière minute, l'employeur a décidé de ne pas le prendre. À ce moment-là, on peut leur donner un coup de main. »

Le stage peut souvent constituer une porte d'entrée sur le marché du travail. Même si le stage n'est que de quelques semaines, il permet aux étudiants d'entrer en relation directe avec le milieu de travail particulier et d'expérimenter la pratique du métier dans un contexte organisé et productif. De plus, plusieurs employeurs rencontrés soulignent qu'ils accordent une attention particulière aux stagiaires et ont tendance à les embaucher à la fin du stage dans la mesure du possible.

Les témoignages de plusieurs employeurs démontrent un intérêt spécifique à l'accueil de femmes dans le cadre de stages. Selon eux, le stage permet d'évaluer la capacité de rétention de la main-d'œuvre féminine par l'entreprise, et ce, à moindre coup et en limitant les risques. Pour certains gestionnaires des ressources humaines, l'accueil de femmes stagiaires sur une base régulière est une façon de préparer le milieu de travail à relever le défi de la mixité au travail.

Les travailleuses du secteur mentionnent qu'il existe encore des obstacles dans l'accès au stage. Elles ont clairement identifié l'intérêt de la mise en place de mesures incitatives afin d'encourager les employeurs du secteur à une plus grande ouverture. Ces mesures incitatives seraient une solution afin de pallier l'absence de réseau pour les travailleuses.

Peu importe la qualité de la première expérience de travail, les femmes rencontrées ont fait état de diverses stratégies mises de l'avant et, dans plusieurs cas, des obstacles qu'elles ont rencontrés pour obtenir un emploi, et dans certains cas obtenir ne serait-ce qu'une première entrevue. Comme il sera possible de le constater, le premier emploi, surtout pour une femme, joue un rôle important sur la mobilité professionnelle dont les individus bénéficieront tout au long de leur carrière.

b. Obstacles systémiques et discrimination

« Avoir des contacts »

Comme dans plusieurs secteurs d'emploi, le fait de connaître une personne dans le milieu que l'on souhaite rejoindre peut constituer un avantage. La personne peut agir comme courroie de transmission pour relayer la demande d'emploi à l'employeur ou encore peut parler en faveur du candidat. L'avantage que peut constituer le « contact » dans un milieu de travail est sans doute encore plus précieux pour les femmes dans les milieux majoritairement masculins. Ainsi, plusieurs travailleuses soulignent à quel point il est plus facile d'accéder à un emploi lorsqu'on utilise les réseaux informels (le fameux « bouche-à-oreille »).

« J'ai eu ma première job via un contact. [L'employeur] avait compris et était ouvert à avoir des filles ».

« Je pense qu'on rentre mieux [les filles] par le bouche-à-oreille, mettons : “je connais une fille qui soude” ».

Soulignant que la FMI peut constituer un petit milieu, surtout en région, une des répondantes souligne que le fait de venir d'une famille déjà implantée dans le milieu industriel l'a considérablement aidé au moment de trouver un emploi : elle porte le nom de famille d'une entreprise connue dans sa région.

Avoir une « bonne » attitude

Une bonne stratégie mentionnée par la majorité des femmes serait de se présenter aux employeurs de façon active et énergique. Il faudrait notamment démontrer à l'employeur « qu'on n'a pas froid aux yeux » et démontrer sa détermination à travailler. Ainsi, les travailleuses doivent se présenter en personne aux employeurs et ne pas hésiter à les relancer à maintes reprises.

« Moi dans le fond, je me suis fait engager. Si toutes les filles se disent : “bon moi j'appelle et je vais attendre qu'ils me rappellent”, je pense qu'elle va attendre plus longtemps que la fille qui arrive : “Hey! Salut! Je veux travailler sur ton chantier”. »

« J'avais *spotté* l'entreprise où je voulais faire mon stage longtemps avant. »

« Entre ma 1ère et 2e année je voulais avoir une job dans ce domaine-là pour prendre de l'expérience. J'étais allée voir un employeur et l'employeur m'avait dit : Ben là je ne sais pas trop, tu es une fille et je n'ai jamais embauché de filles. Je ne sais pas comment les gars vont prendre ça et, en plus, tu n'as pas fini ton cours. J'aime mieux ne pas m'avancer là-dedans. »

Certaines femmes, pour leur part, espèrent que le fait qu'elles aient effectué un retour aux études soit perçu comme un signe pour les futurs employeurs de leur détermination à vouloir obtenir un poste dans le secteur et de leur professionnalisme.

« On est rendu à un certain âge [30 ans] où c'est que tu vas en entrevue : la personne est retournée aux études, elle a un certain âge, c'est comme un certain sérieux, qu'on soit un gars ou une fille. »

Cette capacité à démontrer sa détermination n'est pas garante de l'accès à un emploi. Plusieurs autres facteurs entrent en ligne de compte dans le processus de recrutement. Cependant, pour certaines femmes, le seul fait

« d'avoir accès » à une occasion de rencontrer un employeur pour lui faire part de leur volonté d'être embauchées peut s'avérer une épreuve difficile.

« À l'école, tout était parfait. Mais ils ne nous préparent pas vraiment au marché du travail. Parce que pour une femme, c'est vraiment, vraiment, vraiment difficile. Et ça, ils ne nous préparent pas vraiment. Ils ne parlent pas des difficultés pour une femme à se placer. »

L'accès à l'entrevue d'embauche : une épreuve de taille

Devant le refus de plusieurs employeurs de les embaucher ou même de recevoir leur candidature, certaines femmes ont utilisé différentes tactiques en faisant, par exemple, parvenir leur CV en omettant d'inscrire leur prénom complet. L'une d'entre elles explique qu'en procédant ainsi, elle maximise ses chances d'être convoquée à une entrevue. Une fois convoquée, l'employeur devra réaliser l'entrevue : elle aura une chance de se faire valoir.

« C'est horrible pour ça, pis en plus, comme moi je n'ai jamais été engagée par CV, et mon CV, si j'écris mon nom complet, je n'ai pas d'appel. Je fais [plutôt] A. et mon nom de famille. Et [sur] ma carte de compétence c'est écrit ferblantier-tôlier. »

Une autre femme souligne qu'elle obtient habituellement les emplois lorsqu'elle passe une entrevue. Or, dans sa recherche d'emploi comme soudeuse, elle n'était pas rappelée pour passer une entrevue. Elle a donc décidé de faire des démarches auprès d'une agence de placement¹¹.

« L'agence de placement c'était plus avantageux pour moi parce que j'en ai envoyé des millions de CV! [L'agence] c'est l'employeur [...] c'est comme si je suis louée à une compagnie. »

Embauche et discriminations illicites

Que ce soit au moment de postuler dans une entreprise ou d'accéder à une entrevue d'embauche, les femmes peuvent être sujettes à des manifestations de discrimination qui peuvent prendre différentes formes : directes, indirectes ou systémiques.

¹¹ Les agences de placement représentent un acteur particulier dans les processus de recrutement et de sélection. Plusieurs employeurs rencontrés soulignent avoir recours à ces agences pour des postes lorsqu'il y a une rareté de main-d'œuvre ou pour des postes non-spécialisés qui ont un fort taux de roulement. Ces employés « placés » par une agence n'ont pas un lien contractuel avec l'entreprise, mais plutôt avec l'agence. Il est difficile de savoir quelles sont les pratiques des agences puisqu'elles sont dans une relation de « services » avec les entreprises. À l'occasion des visites industrielles, il a été possible de remarquer, dans certaines grandes entreprises, que la main-d'œuvre était segmentée par département selon le sexe et l'origine ethnique. Par exemple, il était possible de constater que les préposés au sablage étaient tous des hommes noirs et que les préposées à la finition et à l'emballage étaient en grande majorité des femmes d'origine sud-américaine. Ces postes avaient été comblés par le biais d'une agence de placement selon le représentant de l'entreprise. L'homogénéité des employés en fonction des catégories d'emplois est-elle une coïncidence ou existe-t-il des pratiques de recrutement et de sélection qui résultent dans le fait de favoriser ou d'exclure des individus sur la base de leur sexe, de leur âge ou de leur origine ethnique ou nationale ?

La charte des droits de la personne et des droits de la jeunesse interdit toute forme de discriminations fondées sur les motifs suivants :

- *Âge*
- *Condition sociale*
- *Convictions politiques*
- *État civil*
- *Grossesse*
- *Handicap*
- *Orientation sexuelle*
- *Origine ethnique ou nationale*
- *Race ou couleur*
- *Religion*
- *Sexe*
- *Antécédents judiciaires*

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

Ces interdictions de discrimination ont des applications particulières en ce qui concerne l'emploi, elles visent notamment les offres d'emploi (article 11), les bureaux de placement (article 18), les processus d'embauche et de promotion (article 16), les formulaires d'embauche (article 18.1) et le salaire (article 19).

Les formes de discrimination que peuvent subir les travailleuses sont diverses, souvent subtiles, et dans certains cas, l'employeur ne le fait pas de manière intentionnelle. Par exemple, l'employeur peut recourir à des pratiques en apparence neutres, mais qui dans les faits, ont un effet préjudiciable marqué sur les travailleuses. Dans les exemples présentés par les différents répondants, on identifie des cas de discrimination directe et indirecte.

Discrimination directe

— « On n'engage pas de femmes ici! »

Discrimination indirecte

— « Le service de garde ouvre à 7 h 15 et les cours commencent à 7 h 30, donc elle arrive systématiquement en retard. »

— « Les candidats n'ont pas nécessairement besoin d'avoir fait un cours lié au secteur, mais d'avoir déjà travaillé dans une *shop* d'acier. »

Nous devons rappeler que la **discrimination systémique** se compose d'un amalgame complexe de situations, décisions et comportements qui reflètent des éléments de discrimination directe et indirecte, cimentés par des préjugés et des stéréotypes; le tout est conscient ou non, intentionnel ou non. Ainsi, le plus souvent, les femmes dans les milieux majoritairement masculins font face à cette discrimination systémique, c'est-à-dire qu'elles connaîtront une série de désavantages et d'irritants qui s'additionneront et qui s'expliquent uniquement parce qu'elles sont des femmes. Les programmes d'accès à l'égalité ont vu le jour afin de combattre cette discrimination en s'attaquant de front à l'ensemble de ces barrières.

Outiller et sensibiliser les PME

Au Québec, il existe plusieurs types de programmes d'accès à l'égalité qui visent différents groupes-cibles (Chicha et Charest, 2013). Ces programmes sont en général méconnus et incompris du public. Cependant, on constate que certaines entreprises ont emprunté le jargon des programmes sans pour autant se conformer aux obligations liées à ces derniers. Dans le cadre de ce projet, quelques exemples ont été identifiés en ce sens. Ainsi, il y avait dans certaines entreprises une féminisation des postes offerts de même que l'inscription sur l'offre d'emploi que l'entreprise souscrit au principe d'égalité des chances et qu'elle encourage les « personnes issues

des groupes visés à présenter leur candidature ». Dans la plupart des cas, il s'agissait uniquement de rhétorique, comme le montre l'exemple dans l'encadré qui suit.

Une personne responsable des ressources humaines rencontrée lors des consultations affirme que bien que les affichages de postes ne soient pas féminisés, « parce que ça devient trop compliqué [toujours] dire féminin et masculin », l'entreprise posséderait néanmoins un programme d'équité. Elle explique qu'il y a une phrase qui en atteste, sur les offres d'emploi et que : « s'il y a des femmes qui viennent, on va les considérer au même niveau que les autres [...] ». Or, lors de la visite d'entreprise, la réceptionniste, a témoigné qu'elle refusait systématiquement tous les *curriculum vitae* laissés par des femmes sous prétexte « qu'il n'y a pas de femmes sur le plancher » et que selon elle ce sont « de grosses machines qui sentent mauvais », donc les femmes ne peuvent pas être intéressées à travailler dans l'entreprise.

Ainsi, plusieurs femmes qui ont des expériences pertinentes se retrouvent confrontées à une panoplie de réactions négatives lorsqu'elles font des démarches pour se trouver un emploi. Des réactions comme : « appelles-tu pour ton conjoint? » ou « ici, on n'embauche pas de femmes » montrent la force des préjugés et la persistance du sexisme. Des réactions de surprise, de mépris ou d'incompréhension des interlocuteurs lorsqu'ils apprennent qu'une femme se cherche un emploi spécialisé dans le secteur ne sont pas uniques à la FMI; elles avaient aussi été observées dans le secteur de la construction (Dugré, 2006).

Le fait que ces manifestations reflètent des préjugés, souvent inconscients et non-intentionnels, ne signifie pas pour autant qu'elles ne constituent pas une source de difficultés pour les travailleuses. Elles témoignent également du fait que les candidates risquent de ne pas être évaluées de la même manière que leurs collègues masculins dans le processus de sélection et qu'elles auront des obstacles supplémentaires à surmonter. Les principaux préjugés exprimés par les répondants dans les entreprises sont les suivants :

- Les femmes ne sont pas intéressées par ces métiers;
- Les femmes sont naturellement moins compétentes que les hommes dans certains métiers;
- Les femmes ne possèdent pas la force physique nécessaire pour exécuter le travail;
- Les hommes seraient trop enclins à aider les femmes qui se joindraient à l'entreprise, ce qui affecterait négativement la productivité.

Ces préjugés sont aussi abondamment mentionnés par les acteurs du milieu de la formation professionnelle. Certains intervenants les dénonçaient, mais ils semblent bien ancrés. Un constat qui supporte indirectement l'importance des préjugés et de leur impact sur les possibilités d'accéder au secteur concerne le fait que plusieurs entreprises contactées ne se sentaient pas concernées par le projet puisqu'elles n'avaient jamais embauché de femmes. Enfin, il convient de mentionner que le plus souvent les employeurs contactés et leurs représentants affirmaient qu'ils n'avaient pas de temps à nous consentir — des constats similaires ont été faits par PERFORM lors de leurs communications avec les employeurs du secteur.

c. Le processus de sélection et l'évaluation des compétences

Critères d'embauche et exceptions

Le référencement familial tout comme la transmission familiale du métier est une pratique fortement répandue dans certains secteurs industriels comme la construction, et dans des métiers comme celui de débardeur. Cette forme de référence donnait l'occasion aux enfants, principalement aux fils, d'expérimenter, souvent en jeune âge, la pratique d'un métier qu'ils apprendraient ensuite « sur le tas ». La reproduction sociale des métiers — « de père en fils » — se fait moins qu'auparavant. En effet, plusieurs propriétaires rencontrés confirment ces changements en mentionnant, entre autres, qu'ils n'ont même pas de relève pour leur entreprise familiale. Cependant, ces pratiques existent toujours dans certaines entreprises et confèrent un avantage à ceux, et dans une moindre proportion à celles, qui se voient ouvrir les portes d'un atelier avant même d'avoir choisi le métier ou entamé une formation. Cette familiarisation avec les rudiments du travail manuel et du métier, telle qu'abordée dans la section sur l'orientation professionnelle, bénéficie aux individus et, dans certains cas, supplante la valeur octroyée au diplôme professionnel, surtout lorsque son titulaire n'a pas encore d'expériences professionnelles.

« Quelqu'un qui n'a jamais touché à rien, ce n'est pas le salaire minimum ici. Il part minimalement à 13 \$ ici [...]. Comme je vous dis, ce n'est pas facile. Il ne peut pas toucher au *lift*, ça prend un cours de *lift*. Ça prend des formations, fait que, dans le fond, je vais prendre plus le fils d'un de mes employés qui voudrait qu'on le fasse commencer. [...] Sachant qu'éventuellement, ça arrive souvent que de père en fils, ils vont [faire carrière dans un métier]. Je vais dire [qu'il y a] peut-être 4 travailleurs qui sont ici que leurs fils ont commencé ici et sont encore dans le métier, ailleurs. »

De la difficile évaluation des compétences...

Une fois que l'entreprise a reçu les candidatures pour les postes à combler, il s'agit maintenant de choisir les individus qui seront embauchés. La sélection consiste à procéder à un pairage aussi étroit que possible entre les compétences requises pour le poste et celles des candidats. La grande majorité des entreprises de la FMI sont de petite taille, aussi les employeurs n'ont pas toujours les outils et les ressources nécessaires pour effectuer une évaluation de chaque poste afin de déterminer les exigences et compétences requises.

Plusieurs employeurs rencontrés ont souligné qu'ils devaient eux-mêmes s'occuper du recrutement et de la sélection et, pour ce faire, ils utilisaient différentes méthodes pouvant varier d'un candidat à un autre. Un des moyens les plus souvent cités dans les petites entreprises lorsqu'un candidat se présente est de faire le tour de l'atelier. Un des buts de cet exercice est de s'assurer que les candidats sachent à quoi s'attendre et qu'ils puissent évaluer par eux-mêmes s'ils se sentent « capables de faire la *job* ». Il semble que cela arrive surtout dans les PME où le travail est réputé être physiquement difficile. De l'aveu d'un employeur, il arrive souvent que les candidats se désistent après une courte visite, de peur de ne pas être capable de « tenir le coup ». Toujours selon lui, cette visite s'inscrit dans une perspective de respect des candidats puisqu'on évite ainsi de leur faire perdre du temps. Une autre personne rencontrée souligne qu'elle fait toujours un tour de l'atelier avec les candidats, spécialement pour les travailleuses et les étudiantes en recherche de stage. Elle considère que le travail est physiquement trop difficile pour les femmes et elle les encourage, systématiquement, à aller voir dans d'autres entreprises où le travail est susceptible d'être « plus facile ».

« [...] moi j'ai toujours été [en faveur d'] encourager, quand tu es un peu plus dans la direction tu te dis : "pourquoi qu'on ne l'essaierait pas? Celle-là a plus de chien, d'après moi elle va passer au travers!". Bien non! [Après] le stage de 2-3 semaines, tu lui offres une *job* après ça et elle dit :

“non”. Dans le fond, tu les as découragés et là tu essaies de les encourager en disant : “va dans une grosse compagnie”. Mais c’est comme si le métier décourage. »

« Dans le stage, il y en a peut-être une ou deux qui sont venues à l’emploi, même une dans la construction, serrurier en bâtiment, elle avait ses cartes compagnon. Mais elle a fait de gros chantiers avec plein de monde, mais avec nous, on a 4-5 employés et ils sont 2-3 par camion. Dans le fond, ça prenait un autre gars tout le temps si elle était là. C’est sûr que... c’est comme si, premièrement elle se sent inférieure de ne pas suivre, tu sais du genre : “je suis capable, mais je l’échappe”. [...] Alors il n’y a personne qui veut le faire avec elle : “Ah laisse faire, je vais la prendre”. [...] Quelque part, c’est comme s’ils la tassaient un peu [...]. »

La proximité des employeurs des petites entreprises avec les produits fabriqués, les procédés de production et la gestion des employés constituent des avantages indéniables dans un processus d’évaluation des postes de travail. Ces employeurs, souvent fondateurs de l’entreprise, connaissent tous les tenants et aboutissants de l’entreprise, mais ils se retrouvent parfois, de leurs propres aveux, en déficit de ressources pour systématiser les processus de gestion des ressources humaines.

« J’aime mieux avoir le e-mail avec le CV et c’est bien mentionné d’envoyer un e-mail et là je regarde : “Oh! Ça, c’est intéressant” et là, je consulte. Et c’est [...] dans les entrevues qu’on est moins bon. On se rend compte qu’on n’est pas nécessairement bon dans les entrevues. Par rapport à ce qu’on veut. Dans les entrevues, ils nous disent ce qu’on veut entendre (rire). Ils sont bien à droite, mais quand ils arrivent ici, ils sont à gauche. Mais ce n’est pas trop long qu’on le voie sur le plancher. »

« Mon plus gros problème, je suis une petite PME, je n’ai pas de service de ressources humaines, c’est moi qui passe l’entrevue. Je n’ai pas de qualification là-dedans j’y vais au pif. C’est de trouver le bon candidat avec l’expérience que j’ai. C’est difficile de sortir une personne du lot. »

Dans les dernières décennies, plusieurs PME se sont dotées d’un service de gestion des ressources humaines distinct de la direction et de la production. Les employés de ces services peuvent s’occuper de toutes les tâches liées au traitement de la paie, au recrutement et à la sélection, à la gestion des dossiers des employés, etc. Lors des consultations menées, plusieurs responsables des ressources humaines ont été rencontrés à titre de représentants de l’employeur. Or, même s’ils sont responsables du recrutement, il arrive parfois qu’ils ne soient pas en mesure de décrire les produits fabriqués et les procédés utilisés dans l’entreprise. Sans ces informations essentielles, il devient complexe, voire impossible, de formaliser les exigences du poste et identifier les compétences requises. On peut supposer qu’en l’absence de ces connaissances, le professionnel en gestion des ressources humaines ne pourra pas effectuer une sélection rationnelle ce qui risque de désavantager les candidates.

d. La force physique : un enjeu d’importance

Les arguments liés à la question de la force physique surgissent inéluctablement lorsqu’il est question d’intégration des femmes dans les métiers majoritairement masculins. D’une part, ces métiers sont historiquement associés au travail physique, souvent pénible, et réservé aux hommes, d’autre part, plusieurs de ceux-ci ont acquis dans l’imaginaire collectif un statut et une représentation particuliers comprenant son lot d’histoires et d’exploits visant à démontrer la « force » des travailleurs. Ces représentations de métiers qu’on

retrouve, entre autres, dans le milieu de la construction participent à créer un fort sentiment d'appartenance et de fierté chez ses travailleurs (Dugré, 2006). Ce sont également dans ces mêmes métiers majoritairement masculins que les premiers changements sur le plan des conditions de travail et des risques liés à la santé et à la sécurité au travail ont été réalisés, grâce aux pressions des associations de travailleurs et des syndicats. Les travailleurs ont ainsi vu leurs conditions de travail s'améliorer progressivement et plusieurs facteurs de risques pour leur santé et leur sécurité ont ainsi été identifiés et réduits. Donc, comme le souligne Messing (2009), ces études pionnières sur les questions de santé au travail, en posant comme sujet premier d'intervention les travailleurs, ont eu comme conséquence involontaire, de reléguer au second plan les travailleuses. C'est plus tardivement que les questions sur la santé et la sécurité au travail des femmes ont été étudiées.

La question de la force physique et les dimensions de santé et sécurité au travail sont importantes dans le secteur de la FMI compte tenu de la nature des produits fabriqués et des machines et procédés de production utilisés; elles sont de plus incontournables si l'on souhaite une réelle intégration des femmes dans le secteur. La force physique, dans sa compréhension commune, est une notion difficile à concevoir puisqu'elle regroupe de multiples dimensions. Concrètement, elle semble être surtout utilisée comme une excuse pour justifier l'exclusion des femmes des secteurs majoritairement masculins. En d'autres mots, les arguments liés à la force physique agissent, dans de nombreux cas, comme un écran de fumée afin d'éviter de devoir procéder à une évaluation sérieuse des exigences réelles de force physique dans les postes de travail. Pourtant, cette réflexion sur la force physique pourrait servir de facteur de mobilisation pour l'ensemble des travailleurs afin d'exiger des adaptations des milieux de travail, non seulement afin de faciliter l'intégration des femmes, mais aussi pour réduire la prévalence des accidents de travail et des maladies professionnelles pour tous.

« Le gars a carrément refusé de m'engager ou de me passer en entrevue ou de passer des tests. Il a dit que je n'étais pas assez forte pour le faire. Ça m'avait piqué au vif! J'étais insultée comme tout! »

L'évaluation des exigences réelles

L'évaluation des postes de travail est une démarche incontournable afin d'identifier les critères de sélection. Compte tenu de la division sexuelle des tâches et des différences physiologiques qui existent entre les sexes, on sait que les femmes et les hommes auront tendance à être exposés à des risques distincts dans divers milieux de travail, aussi est-il nécessaire de procéder à une évaluation sérieuse et structurée des postes. C'est tout aussi vrai dans une perspective d'intégration de travailleuses dans des métiers historiquement occupés par des hommes. De plus, lorsqu'on procède à ces évaluations, il est nécessaire de constamment réfléchir aux écarts entre la réalisation du travail sur les plans théorique et formel et son exécution dans la réalité par les travailleurs¹².

Comme le rappelle Messing (2009), la division sexuelle du travail est étudiée depuis longtemps. On constate qu'elle se perpétue même dans les secteurs majoritairement masculins où, femmes et hommes, se retrouveront dans des postes différents et effectueront des tâches distinctes. La division sexuelle qui s'observe dans ces

¹² Par exemple, des équipements de manutention peuvent exister pour permettre aux travailleuses et travailleurs de réaliser plus aisément leur travail. Cependant, il est possible que dans une entreprise particulière, ces équipements ne soient pas toujours disponibles puisque utilisés par de très nombreux travailleurs, ce qui obligerait les travailleurs à se débrouiller à l'occasion sans les équipements en question afin d'accomplir leur travail dans les délais prescrits.

secteurs répond, entre autres, au type de force déployé par les individus de l'un et l'autre sexe. Messing (2009) résume la situation ainsi : « les hommes exercent souvent une force physique importante, mais ponctuelle à un rythme intermittent alors que les femmes sont appelées à déployer une force moindre, mais plus souvent répétée avec moins de pauses » (p.45). Ainsi, et bien que Messing rappelle que chaque type de tâche soit associé à des risques musculo-squelettiques particuliers, les risques qui touchent particulièrement les femmes, compte tenu de la division classique des formes de forces utilisées présentée précédemment, seront « plus difficiles à faire reconnaître, à cause de la difficulté à établir une association claire entre une exposition chronique, mais à faible niveau et un effet sur la santé qui apparaît à long terme » (p.45).

En ce qui a trait aux différences physiologiques, les recherches s'entendent pour dire que les femmes sont en moyenne capables de soulever une charge maximale dont le poids est inférieur à celle que peut soulever la moyenne des hommes. Or, Messing souligne que « s'il y a une différence entre les moyennes, on voit aussi que certaines femmes sont plus fortes que la plupart des hommes » (p.45). Ainsi, rejeter d'emblée les candidatures de toutes les femmes en se camouflant derrière cet argument de la force physique supérieure des hommes, crée une situation où de nombreuses femmes qui ont les capacités physiques pour faire les tâches associées à un poste seront écartées sans raison légitime.

« Ici, il faut qu'ils soient capables de lever des poids jusqu'à un 40-50 livres. Les femmes peuvent le faire ça on a tous les outils pour. On a les palans, les *cranes*, tous les outils sont là, donc c'est faisable. [...] Mais une femme peut être aussi forte qu'un homme, on a de petits hommes en arrière, il y en a quelques-uns qui ne sont pas plus gros qu'une femme. Ils font très bien leur travail. Ce n'est pas problématique avec les équipements qu'on leur donne. »

Messing (2009) insiste sur le fait que d'autres facteurs entrent en ligne de compte dans l'évaluation des capacités physiques tels que le rythme des levées par exemple et l'angle de déploiement de la force. Ainsi, elle souligne qu'« une femme qui travaille à un poste exigeant sur le plan physique et conçu pour l'homme de taille moyenne est nécessairement désavantagée » (Ciriello, 2007, cité dans Messing, 2009, p.45). Par ailleurs, les entreprises de la FMI utilisent une panoplie de machines et d'équipements de production qui sont spécifiques aux produits qu'ils fabriquent. Il est probable que la plupart de ces machines et outils aient été conçus par et pour des hommes correspondant au profil de l'homme moyen. À cet égard, il est possible que quelques centimètres en ce qui concerne la taille puissent changer drastiquement les conditions de réalisation d'une tâche, voire la possibilité de réaliser cette tâche.

« C'est sûr que la ligne [d'accrochage des pièces] est haute. Je suis toujours sur la pointe des pieds. »

Finalement, comme le rappelle Messing (2009), « il arrive souvent que, même si certains emplois incluent des tâches exigeant la manipulation de charges lourdes, cette manipulation occupe une très petite proportion du temps et ne devrait pas suffire à exclure un-e candidat-e, qui pourrait présenter d'autres qualifications très intéressantes par ailleurs » (p.45-46).

De la même manière que les postes de travail doivent être évalués dans une perspective ergonomique, les tests physiques doivent également être évalués de manière à identifier et à corriger les éléments pouvant devenir des obstacles pour les femmes. La jurisprudence, dans cette perspective, a clairement démontré que les femmes arrivent souvent à faire les tâches demandées en trouvant d'autres manières de faire, mieux adaptées à leurs caractéristiques physiologiques. Donc, par exemple, le fait de devoir passer un test physique historiquement conçu par et pour des hommes de taille moyenne sans offrir de possibilités d'adaptation contribue à désavantager les travailleuses.

L'adaptation des postes de travail

L'évaluation des exigences réelles d'un poste de travail et l'identification des facteurs pouvant entraîner un désavantage systémique pour une catégorie de travailleurs devraient mener les employeurs à adapter les postes de travail de manière à diminuer les risques à la santé pour tous les travailleurs et à augmenter les chances d'accès pour un plus grand nombre de travailleurs compétents. À titre d'exemple, l'angle de déploiement de la force est un aspect qui peut avoir des effets très importants et différenciés selon la taille des individus. Comme le rappelle Messing, « [...] l'angle de déploiement de la force conditionne la force que l'on peut déployer; pour un poste de travail donné, les angles ne seront pas les mêmes pour un homme et une femme de taille moyenne pour leur sexe ». Ainsi, dit-elle, « une femme qui travaille à un poste exigeant sur le plan physique et conçu pour l'homme de taille moyenne est nécessairement désavantagée. Mettre l'emphase sur les capacités des femmes cacherait l'importance de l'adaptation des postes. » (p.45)

Dans les cas rencontrés lors des consultations, l'enjeu de la force physique était souvent confondu avec d'autres enjeux sans liens directs. À titre d'exemple, le fait que les pièces sur lesquelles travaillent les employés soient « impressionnantes », en ce qui concerne leur dimension, constitue un argument convaincant pour justifier l'absence de femmes. Pourtant, comme l'a relevé un des employeurs rencontrés, le fait que les pièces soient si grandes et imposantes oblige l'utilisation d'un équipement adapté pour les manutentionner, tel un pont roulant.

Dans ce contexte, les enjeux liés aux capacités physiques concernent davantage le type de posture – par exemple l'activité de soudage dans des endroits restreints – que la force physique à proprement parler.

« Mon épaule... c'est l'usure. [...] Souvent, c'est à cause de la dimension, ce n'est pas le poids. Pour les petites femmes, c'est vraiment la dimension. Le poids, jamais, jamais! »

« Ici, ce n'est pas vraiment ça, comme tu as pu le voir tantôt, il n'y a pas une pièce qui se lève, à part avec les ponts roulants ou les chariots élévateurs; donc les gens n'ont pas à forcer sur les pièces en tant que telles. Côté soudage, les gens peuvent être mal positionnés pour souder [...] »

Mentionnons au passage que l'enjeu de l'adaptation des postes de travail concerne non seulement la main-d'œuvre féminine, mais l'ensemble des travailleurs, surtout dans un contexte de vieillissement des travailleurs.

« Avec le nouvel équipement [qu'on a acheté], les personnes ne forcent pas avec les feuilles. Il y a un système de collecte qui prend la feuille [...] la personne ne force pas. Nous avons pris cette option-là sur la machine parce que l'autre [travailleur] se plaignait, il avait mal au dos, on a dit on va le mettre, on va avoir la paix avec ça. »

Il était frappant de remarquer que les aspects liés à la force physique requise pour effectuer les tâches inhérentes à la pratique du métier soient si peu évoqués par les travailleuses. Lorsqu'elles y faisaient allusion, c'était dans une logique de réponse aux arguments communs que pourrait avancer un employeur. En d'autres mots, elles n'en parlaient pas si ce n'était pour dire qu'elles se sentaient tout à fait capables de répondre aux exigences du poste en ce qui a trait aux capacités physiques.

« Moi je sais que je suis capable de faire la *job*, je suis capable de lever les charges. »

« Ils sous-estiment beaucoup pour le poids des charges qu'on est capable de soulever. »

La grande majorité d'entre elles ont fait état par contre des enjeux importants qu'elles voyaient en ce qui concerne la santé et sécurité au travail d'un point de vue plus global, particulièrement en ce qui concerne les enjeux de prévention des accidents et des maladies professionnelles.

« Je te dirais qu'au début je vais me pousser, mais après, je me suis dit : ça va te donner quoi de te blesser? Tu vas juste paraître faible. »

« Il faut travailler intelligemment pour ne pas se blesser, pour ne pas avoir de maladies à long terme, des tendinites, etc. »

« Si tu penses qu'il y a une meilleure manière de le faire, tu discutes avec ton boss et si tu es obligée d'aller voir les ressources humaines ou de faire une preuve pour démontrer les étapes, de montrer le pourquoi, il faut prendre le temps de le faire. Ça protège l'employeur et ça va protéger les travailleurs qui viennent après. »

Encore une fois, force est de constater que plusieurs préjugés persistent et qu'ils constituent des obstacles à l'intégration des femmes. Les croyances et perceptions des acteurs par rapport aux qualités dites « naturelles » des femmes influencent la division sexuelle des emplois dans une entreprise et l'attribution des tâches au sein d'un même métier. Plus encore, certains préjugés sont si persistants qu'ils empêchent les acteurs de percevoir la main-d'œuvre féminine comme une solution stratégique et durable aux problématiques actuelles de pénurie de main-d'œuvre.

e. La question de la « minutie »

Au fil des consultations, il a été impressionnant de remarquer que presque toutes les répondantes et les répondants ont fait allusion au fait que les femmes seraient plus minutieuses que les hommes. Qu'en est-il vraiment? Et comment comprendre cet argument? D'abord, il convient de remarquer que l'emploi du terme « minutie » peut faire référence à un ensemble de traits différents. En fait, on constate que, dans certains cas, la minutie renvoie à la dextérité, c'est-à-dire au fait d'accomplir des tâches manuelles avec adresse; dans d'autres cas, cela fait davantage référence à un travail réalisé avec soin, c'est-à-dire avec le souci du travail « bien fait ».

« Je pense que les filles ne sont pas meilleures, mais qu'elles sont plus... dédiées, genre plus, méticuleuses. Y'a des gars qui vont dire : ah ce n'est pas grave, ça va tenir pareil les soudures, elle a un petit défaut là : ce n'est pas grave. C'est sûr que ce n'est pas grave, mais la fille elle va peut-être se dire qu'elle est capable de faire encore mieux. »

Les représentations collectives par rapport aux compétences que les femmes détiendraient davantage que les hommes, notamment sur la question de la minutie, alimentent une série d'attentes différenciées selon le sexe de l'étudiant, du point de vue de la formation par exemple.

« Oui les étudiantes sont toujours plus regardées là-dessus par rapport à la minutie justement et la fille qui est dans notre groupe présentement, elle n'aime pas le soudage au TIG. »

« Tout le monde s'attendait à ce que j'excelle en soudage TIG. Je n'étais vraiment pas la meilleure, j'étais même un peu rough, je ne suis pas bonne dans les travaux minutieux. »

Si ces perceptions quant à la prédisposition « naturelle » qu'auraient les femmes pour certains types de tâches peuvent leur conférer un avantage indéniable dans certaines filières professionnelles ou spécialisations telles que le soudage à l'aluminium, il peut aussi arriver que ce soient les « seules » filières où les employeurs envisagent explicitement de les embaucher.

« Ça, c'est vraiment tabou, moi par exemple, pour avoir vu d'autres gars souder au TIG aluminium, y'a des gars qui sont vraiment sur la coche comme on dit! Y'a des garçons qui sont vraiment TRÈS minutieux [...], mais on a souvent tendance à penser que les femmes sont plus minutieuses que les hommes notamment parce qu'elles se maquillent. »

« C'est sûr qu'on regarde pour se monter un *set-up*, on serait ouvert nous à avoir une femme qui travaillerait sur ce type de machine-là. Il y a des compagnies présentement qui travaillent avec des femmes et ça va très, très bien. [...] Et je n'aurais pas de doutes non plus : les filles, les femmes sont plus *picky* sur les ajustements de paramètres, ces choses-là. »

« Et j'ai eu ma propre entreprise, et puis j'étais tout le temps en quête d'aller chercher une ou deux filles pour venir souder aussi parce que je trouvais que lorsqu'on a besoin de faire terminer quelque chose qui doit être vraiment sophistiquée ou que je veux avoir quelque chose qui est propre comme travail, qui est moins garroché, parce que les hommes, on le sait, on garroche des fois, eux-autres, les femmes, je pouvais les mettre là-dessus et ça fonctionnait très bien. »

« C'est plus minutieux, c'est plus minutieux, faut que tu aies un souci de la qualité que tu fais. Pas juste qualité soudage, qualité visuelle aussi, parce que tout passe par le visuel. Et, à cette étape-là, à venir jusqu'à maintenant, j'ai tout le temps, côté homme t'en as qui sont capables de le faire aussi, j'en connais d'autres qui sont très capables de le faire, mais c'est un petit peu plus rare! »

Les perceptions de l'ensemble des acteurs, comprenant les étudiantes et les travailleuses elles-mêmes, par rapport aux compétences ou qualités détenues particulièrement par les femmes ont des conséquences directes non seulement sur la division sexuelle du travail au sein des entreprises, mais aussi à l'intérieur d'un même métier.

La division sexuelle du travail peut aussi s'expliquer par des phénomènes d'affectation des tâches, selon le sexe, en fonction de la perception valorisante ou dévalorisante de celles-ci. Le fait que, dans une entreprise, des tâches spécifiques soient uniquement réalisées par des femmes sur une période plus ou moins longue peut contribuer à ce que ces tâches soient associées à un travail « de femmes ». À cet égard, il est arrivé à quelques reprises que les représentants des employeurs mentionnent que les travailleurs masculins ne soient pas intéressés ou attirés par certains postes, voire qu'ils se disent incapables de faire le travail demandé.

« Là, c'est majoritairement des femmes, c'est du travail répétitif avec des petites scies pour couper les morceaux de graphite. Les gars, ça ne les intéresse pas, ils ne sont pas capables. Il y en a qui l'ont essayé, mais ils ne sont pas capables. »

Une perspective intersectionnelle de la discrimination

Les représentations sociales quant aux compétences et qualités particulières de groupes d'individus ne concernent pas seulement les hommes et les femmes, mais doivent être appréhendées également en regard d'autres facteurs tels que l'origine ethnique ou l'âge. Ainsi, les effets que peut avoir le croisement de plusieurs facteurs chez les individus doivent être pris en considération dans l'analyse des enjeux généraux liés à

l'intégration des femmes. Dans le cadre des consultations, plusieurs répondants ont expliqué la répartition des tâches selon des distinctions liées à chaque groupe culturel au sein de l'entreprise.

« Le dessinateur, lui, c'est une annonce russe! On a demandé quelqu'un en russe. [...] Oui oui dans un journal russe! On voulait avoir quelqu'un, on sait qu'ils sont travaillants! »

« Les gens de la Roumanie, ils sont très forts techniquement. »

« Mais souvent... c'est pour ça que nous on essaie de sortir un petit peu de l'immigrant, femme, tu sors un petit peu parce que ce n'est pas des obstineux, tu sais quand on veut aller dans..., qu'on veut donner une ligne directrice, contrairement aux chialeux Québécois, tu peux avoir le chialeux Québécois perdeux de temps et c'est très rare qu'une femme va te tricher sur ses heures. »

Les problématiques de pénurie de main-d'œuvre, surtout pour les postes non-spécialisés, ont encouragé certains employeurs à se tourner vers des bassins qui n'étaient pas historiquement mobilisés par le secteur. C'est le cas également pour certaines entreprises qui ont connu une croissance rapide.

« On a eu un appel de personnel important, on a triplé, voire quadruplé, le nombre d'employés qu'on a ici. On a recruté dans toutes les ethnies possibles à Montréal. On avait même des gens, au début, qui avaient un permis de travail temporaire et qui étaient en passe d'aller chercher des papiers définitifs en termes d'immigration et on les prenait en autant que c'était légal avec le gouvernement et je peux vous dire qu'on n'a jamais arrêté depuis ce temps-là. »

Ce faisant, il est fréquent de constater qu'il y a également des phénomènes de ségrégation professionnelle qui font en sorte que l'on retrouve des individus possédant les mêmes caractéristiques (sexe, origine ethnique ou âge, par exemple) occuper les mêmes postes. Typiquement, il arrive dans de grandes entreprises que certains départements soient caractérisés par un type distinct de main-d'œuvre.

« La compagnie dans le temps engageait beaucoup de gens d'autres pays qui venaient, ça veut dire Cambodgien, beaucoup de gens d'Amérique Centrale, il y avait des femmes. Les femmes je dirais prenaient le travail "de femmes" et les hommes le travail "d'hommes". »

« La compagnie, comme je disais, les gens venaient d'autres pays et c'est des gens quasiment tous qui avaient des familles, lorsqu'ils venaient d'une place où la vie était plus difficile, ils étaient très heureux d'avoir une *job* assis où que c'est propre, un salaire pas si pire, l'assurance pour les enfants. Ils travaillaient bien et puis... [...] Je pense que c'est certain que les gens étaient payés moins que des Québécois, parce que la compagnie était capable de payer moins, mais en même temps, ils ont eu un travail dans une bonne compagnie qui était propre, ils prenaient soin de leurs travailleurs, si y'avaient des enfants malades, ils étaient capables de partir. »

« Ici, on a beaucoup de femmes dans le département, surtout des femmes sud-américaines à la finition. Elles ont un talent particulier, avec leurs mains, elles détectent des petites erreurs qu'on n'avait pas vues avant. »

f. « La culture de *shop* »

Tout au long des consultations et des visites en entreprises, il a été possible de constater la présence, plus ou moins affirmée selon les milieux, d'une culture que plusieurs ont explicitement nommée la « culture de *shop* ». Ces termes renvoient à un ensemble de représentations plus ou moins tangibles auxquelles les individus se

réfèrent pour se décrire, parler de leurs expériences d'intégration professionnelle, de leurs collègues de travail et des entreprises dans lesquelles ils ont travaillé. Cette culture de *shop* serait une forme particulière de culture organisationnelle; elle renvoie à un ensemble de croyances et de représentations relatives à des manières d'être et d'agir valorisées par les individus faisant partie du milieu, c'est-à-dire, ici, les travailleurs dans la FMI. Ce sont des valeurs et des normes de conduite, connues et partagées, à divers degrés, par les membres du groupe. Pris individuellement, ces employés ne sont pas des reflets parfaits de cette culture; mais ils s'y identifient et peuvent la mobiliser, souvent inconsciemment, en tant que modèle pour comprendre et évaluer leurs propres comportements ou ceux de leurs collègues de travail, par exemple.

À l'instar de cette femme qui soulignait avoir davantage de difficultés avec les aspects culturels qu'avec les aspects techniques dans son parcours d'intégration professionnelle, la culture de *shop* peut constituer un obstacle de taille pour plusieurs femmes et pour des individus étrangers à cette culture particulière et à ses dimensions essentielles.

« Techniquement, je n'ai pas senti que j'étais meilleure ou plus poche que d'autres à l'école, mais ça c'était au niveau technique. C'était correct, on apprenait. Mais ça a vraiment été les interactions avec les gens que je trouvais difficiles. La première semaine, je braillais dans les toilettes à tous les dîners. »

Plusieurs dimensions matérielles et symboliques sont associées à cette culture et elles nous permettent d'en saisir, ou du moins d'en deviner, les contours. Des éléments tels que le métal, sa dureté et son poids, la taille des machines, le bruit qu'elles émettent et la poussière qu'elles rejettent sont des caractéristiques au cœur de la définition même de la culture de *shop* d'acier. De plus, cette culture semble valoriser la « masculinité », voire la « virilité », ce qui peut contribuer à garder les femmes à l'écart. À cet égard, on peut souligner qu'à maintes reprises, les arguments liés au bruit, à l'odeur et à la saleté ont été avancés par les répondants pour expliquer l'absence des femmes dans les métiers de la FMI et leur désintérêt présumé.

« Moi, je ne trouve pas qu'une femme dans ce domaine-là... Il me semble pour moi, je ne trouve pas ça intéressant pour une femme. Ce n'est pas... Câline, c'est sale, c'est bruyant... quels, nomme-moi les avantages, je n'en trouve pas d'avantages! C'est pas propre [...]. »

Comme mentionné, cette culture de *shop* comporte une composante importante fondée sur les notions de masculinité et de virilité. Elle est non seulement masculine parce que composée majoritairement d'hommes, mais surtout, elle repose sur un ensemble de représentations particulières de cette « masculinité » où domine une image de virilité qui réfère à une plus grande force physique, mais également une grande force de caractère. Au-delà des affiches de femmes dénudées qui projettent une représentation éminemment stéréotypée, les femmes dans l'univers culturel des *shops* d'acier sont aussi régulièrement confrontées à des représentations plutôt rigides de ce qu'est une « vraie femme ». S'il se trouve que certaines d'entre elles possèdent des traits de personnalité identifiés comme faisant partie du registre masculin et viril, elles se trouvent rapidement affublées de qualificatifs tels que « *butch* », « fille-gars » ou « femme avec des couilles », par opposition à la « fille-fille » ou à la « vraie femme ». L'essentialisme est souvent prégnant dans les discours.

Il est important de souligner que la grande majorité des personnes rencontrées ne s'identifient pas d'emblée à cette culture, mais elles en reconnaissent l'existence. Il n'en demeure pas moins que certains préjugés persistent et s'immiscent dans de nombreuses manifestations que l'on peut appeler le « sexisme ordinaire » des milieux de travail et de formation. Ces formes de sexisme font souvent appel, d'un côté, aux dimensions biologiques, dont

certaines capacités physiques comme l'endurance ou la force, et de l'autre, aux comportements et attitudes sexués qui réfèrent aux dimensions socioculturelles.

Tableau 11 : Des formes de sexisme ordinaire et des exemples

<i>Formes du sexisme ordinaire</i>	<i>Exemples</i>
Sexualisation	<p>« Les gens, les gens dans les shops malheureusement, sont très machos. C'est écoeurant! Les gens, je ne sais pas pourquoi ils sont de même [...] Ça [des affiches de femmes nues] y'en a partout de ça, c'est tout le temps de même. Tu ne verras jamais une entreprise qui n'a pas ça. Mais ce n'est pas nécessairement sexiste ça! Il y a des femmes qui n'aiment pas ça. Moi... je dis que les femmes sont belles! Vrai ou faux? [...] Moi je dis les gens trouvent les femmes belles, pis pour une femme ça devrait être une fierté. Si les femmes ne sont pas regardées par les hommes, elles vont devenir en [maudit]! [...] »</p> <p>« Ben mon employeur ça probablement été lui que j'ai dû convaincre le plus de mes capacités, de mes compétences. Parce qu'un moment donné j'étais en train de faire un assemblage pour un escalier qui était vraiment particulier, donc j'avais installé le haut de ma rampe sur le coin de ma table et parce que j'étais debout sur ma table il a pris un 10 \$ de sa poche et il l'a glissé juste à côté de ma botte. [...] Mais j'étais vraiment blessée, je me rappelle à ce moment-là, ça m'avait vraiment blessée parce que je me disais : je ne suis pas comme ça et je ne suis pas là pour ça. Je suis là parce que j'aime ça [mon travail]. »</p> <p>« Je me défendais et je ne me laissais pas faire, je ne voulais pas non plus avoir l'étiquette de la pétasse. Moi j'étais en bottes à cap et en BigBill [pantalons], je m'habillais comme les gars. »</p> <p>« Avec les profs je te dirais qu'à ce moment-là y'avait une mentalité qui était : les filles qui font ce cours-là, qui s'en vont dans des milieux de garçons, c'est des filles faciles, des filles qui sont là pour les gars. Ça, c'était vraiment la mentalité. »</p> <p>« Moi je dis que les femmes sont belles et les hommes les regardent et c'est ça la nature humaine, je ne changerai pas la nature moi là. [...] moi je n'ai pas de trouble avec, je n'ai pas de complexe au niveau des femmes, parce qu'on parle toujours <i>business</i>. [...] Moi, j'ai souvent parlé d'engager des femmes ici, ça mettrait du piquant. »</p>
Nature masculine et virilité	<p>« Pas nécessairement [avoir fait un] cours, mais qu'elle aurait déjà travaillé là-dedans, de connaître les types d'acier et comment ça fonctionne une <i>shop</i> d'acier, c'est très... comment je peux dire? C'est quasiment Neandertal des fois les gars qui travaillent dans une <i>shop</i> d'acier. »</p> <p>« Le respect, pis tout le kit, parce que les gars ont tendance à faire des <i>jokes</i> un petit peu plus sexistes. Mais cette dame-là était, je ne suis pas pour dire masculin, mais elle était capable de se défendre et elle était quand même <i>tough</i>, fait que c'était facile. Non, mais sérieusement les gars de <i>shop</i>, c'est des gars de <i>shop</i>. »</p> <p>« Un moment donné... les gars... des gars, c'est des gars [...]! Ils ont des hormones! »</p> <p>« C'est comme les femmes dans la police : sont de ta grandeur [la taille de la chercheuse].. Ils arrivent pour arrêter une personne... c'est pour ça qu'aujourd'hui les polices n'ont plus de misère [les gens n'ont plus peur]. Avant ça, une police avait une image, elle projetait une image. Aujourd'hui les polices... une femme... les gens les envoient promener. »</p>
La « vraie » femme	<p>« La soudeuse, Catherine, quand elle est arrivée au party de Noël, je ne l'ai pas reconnue, elle avait l'air d'une vraie femme! »</p> <p>« Vous savez qu'il y a à peu près 3 ans il y avait une fille qui avait des gants roses, des bottes roses et un casque rose. C'était son style. C'était correct, elle était féminine. »</p> <p>« Une autre affaire qui était vraiment gossante, c'était qu'ils nous prêtaient des affaires</p>

	<p>roses ou quand il y avait des représentantes d'équipement de travail, elles nous proposaient des casques avec des fleurs et des papillons! Pis [je me disais] : « comment il faut que je t'explique que ça ne marche pas? Des petits gants roses, des <i>tapes</i> à mesurer roses. Tout pour alimenter les stéréotypes! »</p>
Paternalisme	<p>« Lâchez-moi, je vais vous le demander si j'ai besoin d'aide pour tourner mon escalier. Lâche-moi, je suis capable de le faire! Je vais te le demander si j'ai besoin d'aide! Fais qu'un coup que tu mets ton pied à terre et que tu mets tes règles, là ils te laissent tranquille un peu. »</p> <p>« En général, les gars ils prennent soin des filles et [...] souvent ils vont prendre soin d'elles, bien ils vont aller voir et si elles ont de la misère, ils vont être au-devant de leurs demandes ».</p> <p>« Parce que tu sais, même Roger, le prof que j'aimais beaucoup, il voulait toujours faire les choses pour moi. [...] C'est vraiment construit le fait qu'[il] pense que je ne suis pas capable. Je peux le faire autant que [lui], c'est une question d'attitude. »</p>
Dévalorisation des compétences	<p>« Et je me souviens que dans ce groupe-là y'en a une qui était vraiment, vraiment excellente. Y'a toujours quelqu'un qui se démarque hein! Celle-là en plus d'être belle, elle était bonne! Son <i>chum</i> travaillait dans la construction et elle, on aurait dit qu'elle était comme <i>boostée</i> par le fait que son <i>chum</i>, je ne sais pas. »</p> <p>« J'étais égale aux meilleurs et je n'avais pas encore de ces projets-là [spéciaux confiés aux plus avancés par les profs], je réalisais que c'était parce que j'étais une fille et qu'ils ne me faisaient pas confiance. »</p> <p>« Moi je suis certain que dans ce domaine-là, il y a de la place pour les femmes : dans la gestion. Une femme pourrait gérer ici. Si elle a la compétence, mais c'est toujours la même affaire, faut que tu sois capable de gérer, parce que si tu n'es pas capable de la gérer les gens en bas ne te respecteront pas. »</p> <p>« [Le fait d'être une femme] nuit tout simplement, à part pour le service à la clientèle où les gens ont tendance à penser que les femmes sont compétentes par défaut. »</p>
Les différences biologiques	<p>« C'est vrai que des fois, ils ont l'air d'avoir peur de vouloir blesser, comme si on était des petites choses fragiles. Je ne pense pas qu'une femme soit plus émotive qu'un homme : c'est une question de culture. »</p>

Une des conséquences de la persistance de manifestations sexistes et machistes dans ces milieux est le fait que les femmes tendent à vivre dans une tension difficile entre leur identité personnelle et des normes masculines propres à la culture de *shop* dominante. Il arrive alors que la « responsabilité de l'adaptation est souvent attribuée aux femmes, à leurs compétences et habiletés, plutôt qu'au poste, à la tâche ou à l'organisation » (Chicha 1996 et Messing 1999 citées dans Dugré, p.89-90). On peut, dans ce sens, comprendre certaines pratiques comme les « rituels de visite de l'atelier » qui deviennent parfois similaires à un « test de personnalité » pour la candidate afin de s'assurer qu'elle puisse s'adapter aux normes de la culture de *shop*. En d'autres mots, si la visite d'atelier peut, pour la majorité des candidats masculins, correspondre à une volonté de valider qu'ils possèdent les capacités pour occuper le poste, pour les candidates, il s'agit aussi, mais peut-être surtout, de s'assurer qu'elles sauront naviguer dans la culture organisationnelle dominante. Il s'agit donc d'une épreuve symbolique de confrontation entre la culture de *shop* et la personnalité de la candidate.

Heureusement, plusieurs répondants ont mentionné qu'ils avaient constaté des changements importants sur le plan des mentalités dans leurs milieux professionnels au fil des ans. Il s'agirait de changements de mentalités qui ouvriraient plus grande la porte à une reconnaissance de la valeur et des compétences des travailleuses dans les métiers majoritairement masculins. Aussi, comme plusieurs l'ont souligné, des facteurs objectifs tels que l'augmentation du coût de la vie a engendré des changements de mentalités importants rendant acceptable le fait

que les femmes se dirigent vers des filières professionnelles qui offrent une plus grande stabilité professionnelle et des salaires décents. En définitive, malgré les avancées, il reste du chemin à faire pour déconstruire les préjugés et faire évoluer la culture organisationnelle de certains milieux. À ce titre, il semble que même le retrait de l’affichage pornographique soit un sujet litigieux et sensible dans certains milieux de travail : ils font partie du décor et personne n’ose les retirer ou soulever l’idée de le faire.

L'intégration et le maintien

Devant les importants changements vécus par les entreprises de la FMI au cours des dernières années, l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée apparaissent de plus en plus comme des enjeux majeurs pour assurer la croissance et la pérennité des entreprises. Tel qu'évoqué précédemment, tant l'arrivée de nouveaux compétiteurs que les changements sur le plan des technologies de production entraînent des changements quant aux profils et compétences recherchés. Force est de constater que ces bouleversements sur les plans économique et productif ont des conséquences tangibles en termes d'organisation de la production et du travail. Les enjeux liés à l'attraction et à la rétention de la main-d'œuvre se présentent donc sous une réalité complexe et doivent être posés avec acuité, surtout dans une perspective où la main-d'œuvre féminine peut être considérée comme une réponse stratégique aux enjeux soulevés.

a. L'attraction

Les femmes ont encore des difficultés à accéder et à se maintenir dans certaines professions et métiers, dont plusieurs font partie des « métiers d'avenir ». Les causes de cette ségrégation professionnelle sont multiples tout comme leurs conséquences. Comme mentionné à de multiples reprises, l'une des raisons principales expliquant l'absence ou la désertion des femmes dans certaines professions réside dans des préjugés ancrés quant aux compétences, qualités, aptitudes et intérêts des femmes.

La diversification des choix professionnels pour les jeunes filles est, à cet égard, un enjeu fondamental puisqu'il apparaît que dès le plus jeune âge, garçons et filles tendent à être socialisés différemment, et ainsi, poussés à s'investir dans certains rôles et métiers au détriment d'autres, en fonction de leur sexe. Leurs choix seraient donc en partie déterminés. Plusieurs femmes rencontrées ont souligné que les encouragements reçus par leur entourage quant à leur choix d'orientation ont été un facteur important dans leur parcours d'intégration professionnelle. Mais aussi, comme on l'a vu, le fait d'avoir été familiarisées avec certains aspects du travail manuel leur a non seulement permis de faire découvrir un éventail plus large de possibilités professionnelles, mais cela leur a aussi donné un avantage considérable lorsqu'elles ont fait le choix de joindre des programmes de formation majoritairement masculins.

Si l'entrée dans des programmes de formation professionnelle ou technique peut constituer une étape importante pour les femmes en parcours non traditionnel, les consultations menées laissent voir que c'est réellement « la première job » qui constitue l'étape charnière. L'accès à un stage de qualité tout comme le fait d'être convoquées en entrevue d'embauche dépendent, comme on l'a vu, de l'accès à des réseaux formels et informels qui agissent comme courroies de transmission d'informations pour l'ensemble des travailleurs. En d'autres mots, le fait de connaître des gens dans les milieux professionnels, d'avoir des « contacts », d'avoir eu des expériences professionnelles concrètes et pertinentes facilite l'accès aux milieux de travail. On peut dès lors s'interroger à savoir si les travailleuses parviennent dans une même mesure que les travailleurs à rejoindre ces réseaux, pour la plupart informels.

Les enjeux liés à l'accès et à l'intégration des femmes dans les métiers et professions de la FMI peuvent se poser différemment en regard des niveaux de qualification et des compétences recherchées par les employeurs. Si les femmes sont enclines à être davantage embauchées, dans certains secteurs, pour des postes non spécialisés à la finition et à l'emballage des produits, cela ne semble pas être le cas pour les métiers qualifiés de la FMI tels que le soudage ou l'usinage par exemple. Les réticences persistantes dans certains milieux quant à la reconnaissance

des compétences et des capacités des femmes font en sorte qu'elles demeurent souvent en marge de ces milieux, peinent à y entrer ou se retrouvent dans des postes qui ne leur permettent pas de se développer à leur plein potentiel.

Heureusement, comme il a été possible de le constater dans le cadre des consultations menées, il semble y avoir des changements dans les perceptions et les représentations à l'égard de la main-d'œuvre féminine qualifiée. Souvent, le fait d'avoir eu une expérience positive dans l'embauche d'une femme ou d'avoir eu vent d'autres entreprises ayant embauché des femmes, peut mettre en branle le changement chez des employeurs.

Cet accroissement de l'ouverture des employeurs face à la main-d'œuvre féminine, surtout pour les postes non spécialisés, n'est pas étranger à la mécanisation croissante dans certains secteurs. Ainsi, il semble que la réorganisation des postes de travail et des tâches à effectuer qui peut se traduire parfois par une déqualification du travail, amène les employeurs à considérer davantage l'embauche de femmes puisque le travail est « plus simple et facile ».

« Ce n'est plus dur maintenant. Tu pèses sur le piton et il s'agit de voir les bons paramètres, de ne pas se tromper dans les paramètres, et de ne pas se tromper de matériel, il y a trois ou quatre affaires à surveiller. »

La seule volonté d'embaucher des femmes n'est pas garante de la qualité de l'expérience, tant pour les travailleuses que pour les employeurs. À cet égard, la mise en place de conditions propices à l'arrivée et à l'intégration de la main-d'œuvre féminine est nécessaire : celles-ci ont trait à la préparation des milieux, tant sur le plan matériel (exemples : aménagement de toilettes et vestiaires) que sur le plan humain (exemples : politique de tolérance zéro à l'égard du harcèlement et des paroles sexistes, sensibilisation à la mixité).

« La première femme que j'ai embauchée, dans la première entreprise, il a fallu qu'elle fasse sa place parce qu'elle arrivait dans un monde d'hommes, où y'avait 100 soudeurs et elle est toute seule. [...] La deuxième femme [que j'ai embauchée], dans mon entreprise, ç'a été moins dur. Un peu moins d'employés et on avait préparé le terrain, avec l'expérience avec la première. On a préparé le terrain. On a parlé avec les gens de un, on lui a fait aussi une place pour elle. Une place pour se changer, sa toilette et tout ça. Et puis, les gens sur le plancher, les employés sur le plancher étaient déjà au courant de sa venue pis il y avait déjà des projets d'avance pour elle. [...] C'est parce qu'on ne pense pas à ça habituellement, même là moi, ici, j'ai fait comme tu vois des rénovations un peu partout pis on ne pense pas, et les gens ne pensent pas, les gens ne pensent jamais. Les gens ne pensent pas à ça, les gens qui étaient en place, comme en bas j'ai séparé les toilettes, deux toilettes : "Pourquoi tu vas avoir deux toilettes?!" en prévision si j'ai quelqu'un de la gent féminine qui va venir travailler ici. Il faut qu'elle ait quelque part elle aussi. »

L'enjeu de l'attraction de la main-d'œuvre féminine repose également sur la capacité des entreprises à faire connaître leur milieu et leurs offres d'emploi. La diversité des entreprises sur le plan de la taille, de la présence d'un service de ressources humaines, de l'emplacement géographique et du type de fabrication joue un rôle dans leurs capacités à joindre des candidats et *vice versa*.

« Si j'avais une femme qui arrivait ici comme assembleur-soudeur [...] qui est bonne pour lire les plans, qui est bonne pour souder, cette femme pourrait rester ici 20 ans, il n'y a pas de problème là-dessus. Mais il faut qu'elle se présente, qu'on puisse la voir, on n'a pas de moyens d'aller les chercher. »

Les femmes rencontrées, surtout celles qui sont encore aux études, appréhendent dans une certaine mesure leur arrivée sur le marché du travail. Si certaines ne craignent pas d'avoir de la difficulté à trouver un emploi; d'autres croient qu'il sera difficile d'en trouver un convenable rapidement et lié à leur formation. Invitée à entrer en communication avec des employeurs, dans le cadre d'un cours préparatoire au marché du travail afin de connaître leurs besoins en termes de main-d'œuvre, une jeune répondante a affirmé qu'elle a « frappé un mur ». L'exercice d'entrer en contact avec des employeurs l'a confrontée à certains préjugés persistants et a, par le fait même, provoqué une certaine inquiétude par rapport à ses perspectives professionnelles.

L'enjeu du premier emploi est non seulement important pour la mise en pratique et la consolidation des apprentissages réalisés en formation, mais il l'est aussi dans la mesure où les étudiants finissent souvent leur formation avec une situation financière précaire. Tel qu'indiqué dans l'*Enquête de relance auprès des diplômés de la formation professionnelle* du MELS de 2011, la durée de recherche d'un emploi à la fin de la formation est souvent plus longue pour les femmes que pour les hommes. En ce qui concerne le soudage-montage, par exemple, pour l'ensemble du Québec, les femmes diplômées ont eu une recherche d'emploi ayant duré cinq (5) semaines comparativement à trois (3) semaines pour les hommes en 2011. En 2012, l'écart se creuse avec une recherche d'emploi moyenne de six (6) semaines pour les femmes et de deux (2) semaines pour les hommes (voir l'annexe 4.2). Le délai entre la fin des études et l'entrée dans un premier emploi, combiné à des expériences de discrimination directe, peuvent avoir un impact négatif durable sur les travailleuses.

L'attractivité des entreprises et des emplois offerts peuvent dépendre de plusieurs facteurs. Le salaire est l'un de ces facteurs, mais n'est pas le seul. D'autres éléments comme le fait de pouvoir travailler dans un environnement de travail dynamique et ouvert à la présence de femmes, par exemple, ne peuvent pas être négligés. De plus, les enjeux liés à la santé et à la sécurité du travail prennent de plus en plus d'importance dans la perception des employeurs et des travailleurs comme en témoignent les nombreux exemples donnés par les répondants consultés à propos de mesures actives de prévention de la santé et sécurité mises en place dans les entreprises. Or, de l'aveu de certains répondants, plusieurs entreprises accuseraient un important retard sur ce plan. Il y aurait donc un écart, parfois important, entre les normes de SST véhiculées dans le cadre de l'apprentissage et la réalité de l'entreprise.

« Ils vidaient une boîte pleine d'eau à côté de nous autres, les soudeurs, et on avait les deux pieds dedans. Et on soude avec du courant! »

« La CSST fait son travail, mais ne le fait encore assez. Excusez-moi, mais il y a des shops qui devraient fermer. C'est clair parce que le problème est simple, une entreprise qui fait de la fumée et que l'employé respire ça : il ne sera pas malade tout de suite, mais il va être malade dans 30 ans et il va pogner le cancer du poumon dans 30 ans ou autre chose et ils ne seront pas capables de le prouver que ça vient de ça tandis que si quelqu'un a un morceau de métal qui lui tombe sur le bras, ben là ils vont être capables d'agir tout de suite parce que l'action est immédiate. »

Lors des consultations, l'enjeu de la sécurité d'emploi a semblé plus prégnant que la question du salaire pour saisir les motivations des femmes et leurs attentes par rapport à l'emploi. Ainsi, plusieurs femmes ont exprimé leur préférence pour un emploi stable offrant des conditions un peu moins avantageuses aux emplois offerts dans de grandes entreprises du secteur de l'aérospatiale, par exemple, qui sont reconnues pour faire des mises à pied sporadiques. De plus, il appert que la conscience qu'ont plusieurs femmes quant à leurs possibilités réelles de mobilité professionnelle les amène à chercher un emploi stable au sein d'une entreprise où elles pourront évoluer. Cet enjeu fait écho à plusieurs cas rapportés par des employeurs qui mentionnent que des employés qualifiés les ont quittés pour obtenir un salaire légèrement supérieur. À cet égard, une autre raison évoquée par les répondants quant aux motifs pouvant amener un plus haut taux de roulement dans les postes qualifiés

concerne le caractère répétitif des tâches effectuées dans certains types d'entreprises. Dans ce contexte, plusieurs entreprises optent pour un système de rotation des employés aux postes de travail leur permettant de développer ainsi leur polyvalence.

En définitive, plusieurs facteurs sont à considérer pour saisir l'enjeu de l'attractivité de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises du secteur. Les employeurs qui éprouvent des problématiques particulières par rapport à l'attraction de la main-d'œuvre doivent prendre en compte l'ensemble des éléments qui peuvent avoir une influence sur la qualité de vie au travail. Cet exercice vise à identifier les enjeux propres à chacun des sexes, mais aussi au type de main-d'œuvre (types de métiers, niveau de spécialisation, nature des tâches effectuées, etc.). La prise en compte des enjeux, des leviers et des obstacles par rapport à l'attractivité amène à s'intéresser à la rétention de la main-d'œuvre.

b. La rétention

Dans un contexte où les marchés fluctuent, les employeurs tendent à vouloir accroître leur marge de manœuvre en flexibilisant leur production et donc, leurs ressources humaines. Au-delà des périodes successives d'embauche et de mises à pied qui peuvent affecter directement la capacité des entreprises à retenir une main-d'œuvre qualifiée, l'enjeu de la polyvalence de la main-d'œuvre s'inscrit également dans cette recherche de flexibilité. Celle-ci doit aussi se traduire par des efforts en termes de développement des compétences pour les employés, et ce, dans une perspective de formation continue.

Les craintes que la formation continue puisse contribuer à ce que les employés quittent vers d'autres entreprises ou secteurs d'activité ne sont pas toujours fondées dans la mesure où les processus d'apprentissage peuvent offrir des bénéfices tant aux entreprises qu'aux employés eux-mêmes. Les PME du secteur de la FMI se caractérisent pour la plupart par la fabrication de pièces complexes et sur mesure. Les possibilités de développement des compétences et d'évolution professionnelle pour les employés qualifiés et expérimentés dans ces entreprises semblent multiples. Plusieurs femmes rencontrées ont souligné qu'elles préféreraient travailler dans une petite entreprise où elle serait à même de « toucher à tout » et de développer leur plein potentiel. À ce titre, une des répondantes affirme que s'il y a un problème sur un équipement, elle peut participer à trouver des solutions sans avoir à attendre qu'une personne spécifiquement dédiée à ces tâches soit appelée. Ainsi, elle souhaite pouvoir développer constamment ses connaissances et faire preuve de débrouillardise, ce qui lui permet de mieux faire son travail. Comme abordé précédemment, le salaire n'est pas le seul facteur de rétention des employés au sein des entreprises. De plus en plus, la notion de qualité de vie au travail permet d'expliquer les raisons pour lesquelles les employés peuvent être attachés à leur emploi et à l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

Avec le vieillissement accéléré de la main-d'œuvre expérimentée, il devient de plus en plus pressant que les entreprises mettent en place des mécanismes de transmission des savoirs. Le secteur de la FMI est fortement en avance sur d'autres secteurs, notamment manufacturiers, quant au développement et au recours au programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

Programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT) : L'analyse différenciée selon les sexes pour prévenir les inégalités d'accès au modèle de certification

Le PAMT est une formalisation des apprentissages fondée sur le transfert du savoir-faire d'un travailleur expérimenté, le compagnon, vers un employé non expérimenté qui est l'apprenti. Le programme est administré

par Emploi-Québec et pour ce qui est du secteur de la FMI, PERFORM développe les normes professionnelles et les carnets d'apprentissage pour les métiers visés. Le milieu d'apprentissage est l'entreprise.

Le Programme Apprentissage en milieu de travail (PAMT) propose une formation qualifiante et structurée grâce à un carnet d'apprentissage et un guide à l'intention des compagnons d'apprentissage. Cette formule relativement démocratisée à plusieurs métiers traditionnellement féminins (exemple : PAMT coiffure) reste malgré tout plus présente dans les métiers à prédominance masculine. Ce modèle détermine ses principes et fondements à travers la Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue du Québec.

Systématisé dans le secteur des métiers de la construction et administré par la Commission de la construction du Québec, il est un enjeu majeur, pour les femmes, en matière d'accès aux métiers spécialisés du milieu. Pour le secteur de la FMI, le PAMT présente différents angles d'intérêts en tant qu'enjeu, modèle inspirant et levier pour l'insertion d'une main-d'œuvre féminine qualifiée.

- En termes d'enjeu, le PAMT introduit la question de la connaissance et de l'accessibilité de ces programmes d'apprentissage des métiers de la FMI aux femmes. La pertinence de l'application d'une ADS pourrait mettre en évidence des pistes d'action favorisant l'attractivité du secteur à ce nouveau bassin de main-d'œuvre.
- Le PAMT est un modèle qui peut inspirer d'autres initiatives et mesures dans le milieu parce qu'il est doté d'un incitatif financier afin d'encourager les entreprises à adhérer au programme. Grâce à un crédit d'impôt, les employeurs peuvent réduire les coûts de la masse salariale du maître compagnon et du travailleur en apprentissage.
- Le PAMT dans le secteur de la FMI peut-être un levier de taille dans la mesure où **PERFORM** est reconnu comme étant l'un des comités sectoriels les plus expérimentés qui gère l'un des plus gros volumes d'ententes de certification. Selon un article de **l'Observatoire Compétences-Emploi sur la formation continue et le développement des compétences**, en 2012, « les PAMT de PERFORM représentent 25 % du total des ententes et des certificats de la mesure » (Ann Hart, 2012). La certification des compagnons étant une priorité d'action du Comité sectoriel, de nombreuses avenues en matière de projets pilotes en formation à la mixité, en adaptation et promotion de PAMT-Femmes pourraient être envisagées. Ces cas de figure ne pourraient être de la responsabilité unique du Comité sectoriel et nécessiteraient l'implication de plusieurs acteurs sectoriels et l'appui d'institutions publiques.
- Plus de quarante métiers sont visés par le PAMT, dont **18 touchent directement les métiers de la FMI**. PERFORM développe, en partenariat avec des employeurs du secteur, les carnets d'apprentissage et d'autres outils pédagogiques pour l'acquisition et la reconnaissance des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

L'implantation de nouveaux procédés de fabrication, l'ajout de machines et d'équipements et la réorientation stratégique en fonction du type de produits fabriqués peuvent avoir des effets très concrets en termes d'organisation du travail et des conditions de travail. Comme on l'a vu, ces évolutions observées dans des milieux de production peuvent entraîner des changements dans la composition et les mouvements de main-d'œuvre, lesquels sont également influencés par le vieillissement démographique accéléré dans certains corps professionnels. Dans cette perspective, il est préférable de parler de pénuries de main-d'œuvre plutôt que de l'envisager comme un phénomène unique. Ces enjeux, comme nous l'avons vu, se déclinent de manières variées et touchent différemment les entreprises du secteur, selon leur taille, le type de produits qu'elles fabriquent, les modes de production qu'elles privilégient, etc.

Dans cette voie, il semble essentiel que l'ensemble des acteurs intersectoriels soit mobilisé face aux enjeux de l'attractivité et de la rétention de la main-d'œuvre. Cette mobilisation nécessite la prise en compte des enjeux propres à l'intégration de la main-d'œuvre féminine, mais avant tout la reconnaissance du potentiel réel qu'elles constituent pour le secteur. Les efforts mis par les acteurs intersectoriels pour favoriser l'avancement des femmes dans la FMI ont avantage à être envisagés dans la perspective d'une atteinte de la mixité au travail et de la mise en pratique de ses principes.

c. La mixité

Comme on l'a abordé à maintes reprises, les préjugés et stéréotypes tenaces et les représentations genrées des compétences constituent un frein majeur à la réelle inclusion de la main-d'œuvre féminine. L'optimisation du potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée ne doit pas seulement être comprise en tant qu'obligation sur le plan social, mais elle doit être envisagée en tant que réel avantage pour les entreprises et le secteur sur le plan de la concurrence.

Les milieux industriels ont longtemps favorisé l'embauche par filiation et autres formes de réseautage, souvent informels, ce qui a eu pour effet de perpétuer l'homogénéité de la main-d'œuvre. Pourtant, il est reconnu que l'arrivée de femmes dans un milieu majoritairement masculin peut avoir comme effet de dynamiser les collectifs de travail, d'assainir le climat de travail et de constituer une valeur ajoutée. Un autre argument à considérer : les efforts déployés en faveur de l'atteinte d'une plus grande mixité facilitent l'accession à des bassins plus importants de main-d'œuvre.

Bien que l'adaptation des milieux de travail à l'arrivée de femmes puisse engendrer des dépenses à court terme, ces modifications peuvent s'avérer positives pour l'ensemble des travailleurs. En effet, amorcer un processus de réflexion en vue de changements par rapport à la présence des femmes soulève des problèmes qui touchent également les hommes et permet de mettre en place des ajustements auxquels « on n'avait jamais pensé », mais qui peuvent bénéficier à tous. Cependant, l'adhésion de l'ensemble des acteurs industriels à tous les niveaux décisionnels est nécessaire pour s'assurer que ces changements soient durables. À cet effet, il est également nécessaire que tous changements soient mis en œuvre à la suite d'une analyse rigoureuse des caractéristiques particulières des milieux de travail afin de répondre aux besoins des acteurs et à leurs spécificités.

La maternité

Un aspect incontournable en matière d'intégration concerne les enjeux liés à la maternité. La grossesse est l'un des motifs illicites de discrimination au Québec. L'interdiction de discrimination sur cette base vise tant le processus de recrutement et d'embauche que les pratiques en termes, notamment, de promotion ou de congédiement. L'état de grossesse concerne tant les adaptations du milieu de travail que le congé de maternité à proprement parler, le retour au travail, ainsi que l'ensemble des complications susceptibles de survenir durant ou à la suite de la grossesse.

Les employeurs sont pour la grande majorité bien au fait de l'interdiction de discrimination sur la base de ce motif, aussi ne posent-ils pas de questions en ce sens aux candidates féminines. Or, il demeure que malgré tout, plusieurs répondantes mentionnent être observées avec suspicion par les employeurs et les collègues masculins en raison du fait qu'elles « pourraient avoir des enfants ». Lors des consultations, certains employeurs ont été

formels quant à leurs réticences, voire leur refus, d'embaucher des femmes susceptibles d'avoir un enfant, car considérées comme « en âge d'en avoir ».

« Je suis une petite PME, je n'en ai pas de relève. C'est bien délicat. Fait qu'une femme, on revient au sujet principal, ben ben ouvert avec ça, mais je ne veux pas que tu me juges là-dessus, mais je ne peux pas engager une fille de 25 ans qui va tomber enceinte. Je vais la former pendant 5 ans et elle ne prendra pas 2 semaines de congé! Et je suis 100 % d'accord avec ça qu'elle s'occupe d'un bébé naissant, et ça bien de l'allure, mais j'ai une PME à faire rouler et j'ai une responsabilité envers mes autres employés dans le sens que si je prends moins d'ouvrage, la *business* tombe et je n'ai plus d'ouvrage pour eux autres. [...] Mais moi une femme que sa famille est rendue à terme disons, je n'ai pas de trouble avec ça, aucun aucun problème avec ça. »

Un autre employeur, pour sa part, explique qu'il a eu une « mauvaise surprise » alors qu'il a embauché une travailleuse qui a eu, par la suite, un enfant.

« Nous autres, c'est un poste permanent : tu es bon, tu es bonne, tu vas faire de l'*overtime* et elle me dit : pas de problème! Et là, elle là m'arrive au bout de 6 mois avec un congé de maternité! »

Cette forme de discrimination qui s'exprime par les résistances des employeurs à embaucher des femmes « en âge d'avoir des enfants » concerne à un certain moment, l'ensemble des femmes. En effet, toutes les répondantes rencontrées dans le cadre des consultations se disent concernées par cette question de la maternité qui devient un spectre qui plane au-dessus de leurs têtes, peu importe qu'elles aient ou non des enfants, ou encore, qu'elles désirent ou non en avoir. Toutes redoutent d'être discriminées sur cette base. Ainsi, certaines femmes n'hésiteront pas à aller au-devant des questions en affirmant d'emblée qu'elles ne prendront jamais un congé de maternité.

« Moi c'est bon, j'ai déjà un *kid*. Je ne serai pas un problème pour mon prochain employeur. Ça va être ça mon argument! »

Ce spectre est si important que certaines femmes associent la maternité à la perte de leur emploi.

« J'aimerais ne pas l'avoir le retrait préventif [si je retombe enceinte]. J'aimerais ça souder enceinte. [...] c'est juste que je ne veux pas rester chez nous, parce que je suis écœurée. [...], mais mon *boss* quand je suis rentrée, il m'a dit qu'il voulait engager quelqu'un à long terme, il m'a dit : "je ne veux pas de retrait préventif, je ne veux pas un congé de maternité". Si je veux un autre bébé, est-ce que je vais être pogné à perdre ma *job*? Mais c'est ma vie, si ça doit s'arrêter, ça doit s'arrêter. »

Le renoncement dont fait preuve cette femme face à la perte potentielle de son emploi et son désir de ne pas « avoir de retrait préventif » mettent en lumière la méconnaissance des principes qui sous-tendent les dispositions relatives au programme de retrait préventif tel que contenu dans la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* (LSST). Le programme de retrait préventif ne vise pas à obliger la travailleuse à prendre un congé; il vise plutôt à éliminer les risques pour la santé de la travailleuse ou celle de l'enfant à naître ou qui est allaité. La travailleuse qui fournit un certificat médical à son employeur attestant que les conditions de son travail comportent des dangers physiques pour elle ou son enfant à naître a le droit d'être affectée à d'autres tâches exemptes de ces risques. La démarche d'affectation à d'autres tâches que la travailleuse est raisonnablement en

mesure d'accomplir est toujours préalable au retrait du milieu de travail. En fait, le droit au retrait survient lorsque l'employeur ne peut modifier le poste de travail ou offrir d'autres tâches pouvant être raisonnablement accomplies. En d'autres termes, la travailleuse doit « avoir la capacité physique, les aptitudes et la formation nécessaires pour effectuer ces tâches » ou encore choisir le retrait préventif. De plus, il convient d'insister sur le fait qu'il y a maintien des avantages liés à l'emploi tout au long du retrait préventif, de sorte que l'employeur a l'obligation de réintégrer la travailleuse dans son emploi habituel, aux mêmes conditions, à la fin du retrait (Commission de la santé et sécurité au travail).

Un exemple de discrimination

Line a travaillé pendant 5 ans dans une entreprise comme programmatrice et a eu 2 enfants pendant cette période. Entre ses 2 grossesses, un nouveau directeur d'usine est arrivé dans l'entreprise. Le mois précédent son retour au travail au terme de son congé de maternité, Line est allée rencontrer ses patrons et il ne semblait pas y avoir de problèmes à ce qu'elle « reprenne sa chaise ». Or, le jour de son retour, on lui a dit que le poste avait changé et qu'elle ne pouvait plus l'avoir. On lui a dit qu'elle n'avait pas été embauchée au départ pour ce poste-là ce qui expliquait qu'elle ne pouvait plus l'avoir. Elle a alors demandé de rencontrer le directeur de l'usine pour avoir des explications. Elle dit être restée assise 2 jours « sur le banc » parce que le directeur disait ne pas avoir le temps de la rencontrer. On lui a alors promis l'ouverture d'un nouveau poste en coordination sur de nouveaux projets. Étant consciente des délais avant qu'un tel poste soit ouvert, elle a décidé de partir trouver un emploi ailleurs. Elle est donc partie et elle a mentionné qu'après son départ il n'y a plus eu d'autres femmes embauchées dans l'entreprise.

Au-delà du programme de retrait préventif et de son application, il s'avère que plusieurs femmes peuvent subir les conséquences d'être mère, surtout en matière de promotion et d'avancement. Pour des répondantes cumulant plusieurs années, voire décennies, d'expériences dans la FMI, le fait de ne pas avoir eu d'enfants est directement associé à une « meilleure » carrière. À ce sujet, une femme d'expérience dans le secteur explique :

« S'il y a quelque chose de vraiment différent et qui affecte les femmes c'est qu'à un certain âge si tu veux avoir une famille, tu n'as pas vraiment un gros choix. Si tu travailles dans une usine, tu ne peux pas rester sur le plancher d'habitude, si tu es enceinte à cause des produits chimiques ou de la poussière et tout ça : ils trouvent ça dangereux. Et là, tu as un enfant, il y a des femmes qui aiment rester 1 an ou 2 ans avec, et là, c'est tellement compétitif que si tu sors [temporairement], ça peut te faire mal à ta carrière. Mais ça aussi je pense que la société change, lentement, peut-être dans 20 ans ça sera peut-être plus une question. [...] Les patrons s'arrachent les cheveux, mais c'est ça la société. On a besoin des enfants : [il faut qu'il y ait] quelqu'un qui les fait. »

Questionnée à savoir si elle pense qu'elle aurait eu la même trajectoire professionnelle si elle avait eu des enfants, cette femme répond sans équivoque : « C'est certain que ça n'aurait pas été pareil! »

V. Recommandations

Recommandations générales

1. Encourager le développement de données ventilées selon le sexe de manière à mieux comprendre et à suivre l'évolution de la situation des femmes.

La réalisation de consultations auprès des employeurs, des femmes (travailleuses et étudiantes) de même qu'auprès d'acteurs des milieux de la formation dans le cadre de cette étape du projet a permis de montrer la complexité des enjeux liés à l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI. Or, tant au niveau institutionnel qu'industriel, peu de données existent sur la situation de la main-d'œuvre féminine. Leur faible nombre statistique — souvent englouti dans des données globales — conjugué à la grande variabilité de leur présence dans certains groupes industriels et catégories professionnelles contribuent à démontrer la pertinence de construire des données ventilées selon le sexe. Ces données permettraient d'appréhender la situation des femmes dans la FMI de manière exhaustive et précise afin de mettre en lumière les enjeux qui leur sont spécifiques. Le contexte économique très instable de la dernière décennie a entraîné des changements notables dans le secteur de la FMI et il est possible de constater que les entreprises ont été touchées de manière très différente par ce contexte. Il est notamment nécessaire de comprendre ces changements en saisissant de quelles manières les mains-d'œuvre masculine et féminine ont évolué, et ce, en observant d'autres facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique ou le niveau de scolarité.

2. Que tous les acteurs des milieux industriels, institutionnels et de la formation fassent la promotion de milieux de formation et de travail favorisant le respect, la dignité et l'intégrité physique et psychologique des individus.

Les employeurs de la FMI de même que les établissements de formation professionnelle offrant des programmes de formation reliés cherchent à attirer et à retenir de futurs travailleurs qualifiés. L'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente apparaissent comme des solutions inéluctables à une pénurie de main-d'œuvre vécue par les entreprises et qui découlent entre autres du vieillissement de la main-d'œuvre et des changements économiques qui ont entraîné leur lot de bouleversements dans les entreprises et sur le plan des conditions de travail. Dans cette perspective, il est souhaitable que l'ensemble des acteurs intersectoriels soit mobilisé face aux enjeux d'attractivité et de rétention de la main-d'œuvre et qu'ils travaillent de concert afin d'assurer à tous les individus des milieux de travail et d'apprentissage qui favorisent leur dignité et leur intégrité physique et psychologique.

3. Que tous les acteurs des milieux industriels, institutionnels et de la formation soient engagés dans la promotion de conditions de travail qui favorisent la qualité de vie au travail.

Les transformations du marché du travail et des modes de production et d'organisation du travail mettent les employeurs et les travailleurs devant de nouvelles réalités sur le plan de l'emploi. Dans la perspective d'assurer la pérennité de leurs entreprises, plusieurs employeurs tendent à flexibiliser leur mode de production et d'organisation du travail de façon à s'ajuster aux fluctuations des marchés. Parallèlement à ces changements, les employeurs tentent de fidéliser leur main-d'œuvre qualifiée et il apparaît depuis longtemps que l'aspect du salaire ne peut à lui seul déterminer la qualité de vie au travail et le sentiment d'appartenance des individus.

4. Que tous les acteurs des milieux industriels, institutionnels et de la formation soient sensibilisés par rapport aux préjugés et à leurs conséquences sur l'intégration et le maintien des femmes dans la FMI.

Les consultations menées dans le cadre du projet ont mis en lumière les préjugés auxquels sont encore confrontées les femmes tant dans les milieux de travail que dans les milieux de la formation. Les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre féminine sont multiples et ont des conséquences très diverses sur le plan de l'accès, de l'intégration et du maintien des femmes dans les parcours de formation et en emploi. Plusieurs préjugés se rattachent à des conceptions essentialistes qui confèrent aux femmes des caractéristiques particulières liées à leurs compétences et ils peuvent engendrer des phénomènes

d'exclusion, d'isolement ou encore de surreprésentation des femmes (ségrégation professionnelle) dans certains postes, métiers ou emplois. En ce qui concerne l'analyse de la situation des femmes dans le secteur de la FMI, ce sont les préjugés liés à la minutie, à la dextérité ou à la force physique qui sont les plus répandus.

Recommandations liées au profil géosectoriel de l'industrie à Montréal

- **Doter le secteur d'un guide pratique de gestion des ressources humaines spécifique aux PME** bonifié par des volets :
 - présentant le potentiel de la main-d'œuvre féminine.
 - présentant les avantages pour une entreprise de se doter de pratiques favorisant la mixité, l'accroissement de la rétention de la main d'œuvre, l'amélioration du climat de travail, etc.
 - proposant un champ pratique d'accueil, d'inclusion et de rétention des femmes en emploi.
 - Établissant des outils pour le développement d'une politique claire de « tolérance zéro » à l'égard du harcèlement. En ce sens, il faut établir des procédures effectives pour lutter contre le harcèlement au travail.
- **Développer et moduler un discours promotionnel pour la diversification de la main-d'œuvre adapté à la réalité organisationnelle et culturelle des petites et des moyennes entreprises du secteur.**

Recommandations spécifiques

a. Orientation et préformation

1. Faire la promotion des programmes de formation, des métiers de la FMI et des possibilités d'emploi dans une perspective de diversification des choix d'orientation professionnelle (Journée portes ouvertes, journée carrière, programme Élève d'un jour, etc.).
2. Promouvoir la sensibilisation et la formation des personnes encadrantes (parents, personnel des services d'orientation et des établissements d'éducation [primaire, secondaire, professionnelle], personnel d'Emploi-Québec), aux notions d'accès à l'égalité en emploi.

b. Parcours scolaire

3. Formation des étudiant(e) s et du personnel d'enseignement et d'encadrement aux notions de mixité et de droits en matière d'égalité et d'emploi.
4. Soutenir les initiatives qui favorisent l'accompagnement, le soutien et la sensibilisation des acteurs aux enjeux spécifiques liés à l'intégration et au maintien des femmes durant la formation.
5. Mettre en œuvre des programmes et des mesures d'accompagnement afin de soutenir, de sensibiliser et d'informer les étudiant(e) s et le personnel d'enseignement et d'encadrement aux principes de mixité (ressources spécifiques, mentorat, forum de discussion et de réseautage, etc.).
6. Favoriser la préparation des étudiantes au marché du travail à travers la réalisation de différentes activités de familiarisation et d'accompagnement.
7. Évaluer les modalités d'accès aux stages lors de la formation et mettre en place des mesures encourageant l'accès des étudiantes à des stages de qualité.
8. Que les personnels d'enseignement et d'encadrement jouent un rôle proactif auprès des acteurs industriels dans la promotion de l'avancement des femmes dans les métiers du secteur de la fabrication métallique

industrielle (processus de référencement et de stage favorisant l'accès à l'égalité, démocratisation et accès aux réseaux d'employabilité, lutte aux préjugés sexistes, etc.)

c. Intégration au travail

9. Sensibilisation et soutien aux entreprises qui accueillent des stagiaires par des mesures incitatives.
10. Sensibilisation des acteurs industriels aux enjeux de l'intégration des femmes et aux concepts d'accès à l'égalité et promotion d'outils de gestion des ressources humaines exempts de biais discriminatoires.
11. Accompagnement dans la mise en place de méthodes proactives de recrutement de la main-d'œuvre féminine et de mise en place de bassins de candidatures.

d. Maintien au travail

12. Promouvoir des conditions de travail qui favorisent la santé et la sécurité des personnes afin que les femmes puissent travailler dans un environnement de qualité.
13. Sensibilisation des différents acteurs aux enjeux ergonomiques spécifiques à la main-d'œuvre féminine et mise en place de mesures permettant d'assurer la pérennité des femmes dans des milieux de travail de qualité.

Bibliographie

- ANN HART, Sylvie (2012). « Une intervention d'un comité sectoriel qui sort des sentiers battus », *Bulletin, Observatoire compétences-emplois (UQAM)*. Vol. 3, n° 3.
- BEAUCHESNE, Line (1999). « Les recherches en Amérique du Nord sur l'entrée des femmes dans la police : les difficultés d'intégration dans une culture organisationnelle masculine », *Déviance et société*, Vol. 23, n° 3, p. 341-362.
- BEAUREGARD, Micheline (dir.) (1994). *Le maintien des femmes dans les secteurs « non traditionnels ». De la théorie à la pratique*. Actes du Colloque tenu à Rimouski dans le cadre du 61e Congrès de l'ACFAS, Chaire d'étude sur la condition des femmes, Université Laval, Québec, 109 pages.
- BEEMAN, Jennifer (2011) « La mixité au travail. Un défi d'égalité. Un 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 (CIAFT), 112 pages. Sur le site du CIAFT. Consulté en 2014.
http://ciaft.qc.ca/docs/RAPPORT_Mixite_CIAFT_2011.pdf
- BERNIER, Jean, Guylaine VALLÉE et Carol JOBIN (2003). « Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle. » Gouvernement du Québec. Sur le site du Ministère du Travail. Consulté en 2014.
https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/normes_travail/travail_non_traditionnel/Introduction.pdf
- BILGE, Sirma et Olivier ROY (2010). « La discrimination intersectionnelle : la naissance et le développement d'un concept et les paradoxes de sa mise en application en droit antidiscriminatoire », *Canadian Journal of Law and Society* vol. 25, n° 1, p. 51-74.
- CAUSER, Jean-Yves, Rolland PFEFFERKORN et Bernard WOEHL (dir.). (2007). *Métiers, identités professionnelles et genre*, Paris, L'Harmattan, coll. « Logiques sociales ».
- CHAREST, Éric et Marie-Thérèse CHICHA (2013). Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué? Analyse critique de l'évolution des programmes d'accès à l'égalité depuis 1985. Rapport de recherche du Centre des études ethniques des universités montréalaises (CEETUM), 129 p.
- CHAREST, Éric (2012). *Programmes d'accès à l'égalité : réactions managériales au cadre légal québécois pour combattre la discrimination*. Université de Montréal, thèse doctorale présentée en vue de l'obtention du grade de Ph. D. en Relations industrielles, 413 p.
- CHAREST, Jean (2008) « La mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec : une double réalité », *Relations industrielles/Industrial Relations*, vol. 63, n° 2, p. 290-316. Sur le site d'Érudit. Consulté en 2014.
<http://www.erudit.org/revue/ri/2008/v63/n2/018577ar.pdf>
- Charte des droits et libertés de la personne, L.R.Q., c-12
- CHATIGNY, Céline et Carole GINGRAS (2008). « Le maintien des femmes en emploi traditionnellement masculin. Du partenariat aux transformations sociales », présentation dans le cadre de la 3^{ème} conférence CIST sur les facteurs psychosociaux au travail – 1er-4 septembre 2008, Québec, 17 diapositives. Sur le site de la FTQ. Consulté en 2014.
<http://femmes.ftq.qc.ca/librairies/sfv/telecharger.php?fichier=709>

- CHATIGNY, Céline, Jessica RIEL et Livann NADON (2012). *Health and Safety of Students in Vocational Training in Quebec: A Gender Issue?*, *Work*, vol. 41, n°1., p. 4653-4660.
- CHEVRIER, Catherine (2002). *Étude sur l'approche de genre : L'analyse comparative entre les sexes (ACS), l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et autres approches*. Rapport de recherche, Télé-université de l'Université du Québec (TELUQ).
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse (1989). *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville (Québec) : Les Éditions Yvon Blais.
- CHICHA, Marie-Thérèse et Éric CHAREST (2009). « Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable », *Gestion*, Vol. 34, n° 3, p. 66 à 73.
- CLOUTIER, Julie (1996). *L'intégration des femmes dans un milieu de travail traditionnellement masculin. Le cas d'une organisation publique québécoise*, Mémoire de maîtrise en administration, UQAM.
- COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (2012). Sur le site du collectif. Consulté en 2014.
<http://www.collectif.qc.ca/>
- COMITÉ PERMANENT À LA CONDITION FÉMININE (2008). *Vers une budgétisation sensible à la sexospécificité : relever le défi de l'égalité entre les sexes*. Ottawa : gouvernement du Canada, 161 p.
- COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE DE L'INDUSTRIE MARITIME (mai 2013). « Étude sur les carrières féminines dans l'industrie maritime – attrait, accès et rétention », Sur le site du CSMOIM. Consulté en 2014.
http://www.csmoim.qc.ca/Fr/Publications/Etudes_et_documentation.html#outilsGRH
- COMITÉ SECTORIEL DE MAIN-D'ŒUVRE EN TRANSFORMATION ALIMENTAIRE, « Guide pratique de gestion des ressources humaines pour PME » Sur le site de CSMOTA. Consulté en 2014.
http://www.csmota.qc.ca/formations/documents/table_des_matières.pdf
- CONDITION FÉMININE CANADA, (2007). « Qu'est-ce que l'analyse comparative entre les sexes (ACS)? » dans « Analyse comparative entre les sexes : Une approche intégrée à l'analyse comparative entre les sexes ». Consulté en 2014.
<http://www.swc-cfc.gc.ca/pol/gba-accs/guide/2007/gba-accs-fra.html>
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, (2010). « Portrait statistique. Égalité femmes/hommes. Où en sommes-nous à Montréal? Portrait statistique 2010 », Montréal, Conseil du Statut de la Femme, Québec, 88 pages. Sur le site du CFC. Consulté en 2014.
<http://www.csf.gouv.qc.ca/modules/fichierspublications/fichier-37-1135.pdf>
- . (2013) « Une mixité en chantier - Les femmes dans les métiers de la construction », Avis, Québec, 96 pages. Sur le site du CFC. Consulté en 2014.
<https://www.csf.gouv.qc.ca/wp-content/uploads/avis-une-mixite-en-chantier-les-femmes-dans-les-metiers-de-la-construction.pdf>
- DIETZ, Joerg et Léah HAMILTON (2008). *Subtle Biases and Covert Prejudice in the Workplace*. University of Western Ontario: Richard Ivey School of Business.
- DUGRÉ, Geneviève (2006). *Travailleuses de la construction*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage.
- DUMONT, Geneviève (2001). *Filles de Défis! Les filles et les carrières dans les métiers non traditionnels*, Québec : les Éditions Septembre.
- DUTRISAC, Benoit (2011). « La crédibilité syndicale minée », Le Devoir.com, Politique/Québec, 25 octobre. Sur le site du Devoir. Consulté en 2014.
<http://m.ledevoir.com/politique/quebec/334429/la-credibilite-syndicale-minee>

EMPLOI-QUÉBEC, (2003). Information sur le marché du travail (IMT en ligne), Québec. Sur le site de l'IMT. Consulté en 2014.
<http://imt.emploiquebec.gouv.qc.ca>

---. (2009). « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine ». Sur le site d'Emploi Québec. Consulté en 2014.
http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_femmes_strategie.pdf

---. (2009). « Faits saillants. Femmes et travail. Le féminin, ça s'emploie partout. Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine ». Sur le site d'Emploi Québec. Consulté en 2014.
http://emploiquebec.net/publications/pdf/00_imt_femmes_faits-saillants.pdf

FEAGIN, Joe R. (2006). *Systemic Racism: A Theory of Oppression*. New York : Routledge.

GROSBOIS, Sylvie de, et al. (1990). *L'essayer c'est l'adopter, Les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins*, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ.

IREF et RELAIS-FEMMES (2007). « L'analyse différenciée selon les sexes (ADS) : où en sommes-nous dix ans après? », Montréal, 62 pages. Sur le site Relais-femmes. Consulté en 2014.
<http://www.relais-femmes.qc.ca/files/RapportADS.pdf>

LEGAULT, Marie-Josée (1999). « Quelques enseignements issus des premiers programmes volontaires d'accès à l'égalité, 10 ans après », *Recherches féministes*, vol. 12, n° 2, p. 109-138.

---. (2001). « La difficile intégration des femmes dans les emplois de production : réflexions et actions », dans Actes du colloque international ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels, tenu à Montréal du 11 au 17 novembre 1999, sous les auspices du ministère de l'Éducation du Québec, pp. 84-91. Sur le site du MELS. Consulté en 2014.
<http://www.mels.gouv.qc.ca/cond-fem/pdf/zoom-acte.pdf>

---. (2001a). « 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 ». sur le site d'Archipel. Consulté en 2014.
<http://www.archipel.uqam.ca/421/1/RappFinSNT-fran%C3%A7ais.pdf>

---. (2001b). « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation ». *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé (PISTES)*, Vol. 3, No. 1. sur le site de PISTES. Consulté en 2014.
<http://www.pistes.uqam.ca/v3n1/pdf/v3n1a3.pdf>

---. (2006) « Qui donc parlait de “contradiction secondaire” déjà? Femmes, programmes d'accès à l'égalité et syndicats », *Recherches féministes*, vol. 19, n° 1, p. 97-128. Sur le site d'Érudit. Consulté en 2014.
<http://www.erudit.org/revue/rf/2006/v19/n1/014065ar.pdf>

---. (2010). « La mixité en emploi... dans l'angle mort chez les moins scolarisés? », *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail REMEST*, vol. 6, n° 1, p. 21-56. Sur le site de REMEST. Consulté en 2014.
<http://www.remest.ca/>

Loi sur la santé et sécurité au travail (LSST), L.R.Q., c.S-2.1

MCMULLEN, Kathryn, Jason GILMORE et Christel LE PETIT (2010). « Les femmes dans les professions et les domaines d'études non traditionnels », Ottawa, Statistique Canada. Sur le site de Statistique Canada. Consulté en 2014.

<http://www.statcan.gc.ca/pub/81-004-x/2010001/article/11151-fra.htm>

- MELS, Gouvernement du Québec (2005a). « Sortir des sentiers battus : le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin : rapport de recherche », MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT, Gouvernement du Québec. Sur le site du MELS. Consulté en 2014.
http://www.inforoutefpt.org/ensemble_dossiers_meq/metierstm/documents/Sortir_sentiers_battus.pdf
- . (2005b). « Sortir des sentiers battus : le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin : abrégé du rapport de recherche et pistes d'action ». Sur le site du MELS. Consulté en 2014.
http://www.inforoutefpt.org/ensemble_dossiers_meq/metierstm/documents/Sortir_sentiers_battus_abreg_e.pdf
- . (2011). *La Relance au secondaire en formation professionnelle. La situation d'emploi de personnes diplômées*. Enquête 2011.
- MESSING, Karen (2009). « Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables? », *Travailler*, vol.2, n° 22, p. 43-58
- . (2014). *Pain and Prejudice: What Science Can Learn About Work From the People Who Do It*. Toronto : Between the Lines.
- MESSING, Karen, Ana Maria SEIFERT et Vanessa COUTURE (2006). « Les femmes dans les métiers non-traditionnels : le général, le particulier et l'ergonomie », *Travailler*, vol. 1, n° 15, p. 131-147.
- MICHON, François (2007). « What Became of Labour Market Segmentation in France: Its changing Design ». *Socio-économie du travail, Économie et sociétés série AB*, vol. 28, p. 999-1026.
- MINISTÈRE DE LA CULTURE, DES COMMUNICATIONS ET DE LA CONDITION FÉMININE DU QUÉBEC, « Politique pour l'égalité : plan d'action ». Sur le site du SCF. Consulté en 2014.
<http://www.scf.gouv.qc.ca/index.php?id=25>
- NESS, Kate (2012). Constructing Masculinity in the Building Trades: "Most Jobs in the Construction Industry Can Be Done by Women". *Gender, Work and Organizations*, vol. 19, n° 6, p. 654-676.
- PEDNEAULT, J.-F., L. Bernier et L. Granosik (2011). *Les droits de la personne et les relations de travail*. Cowansville : Éditions Yvon Blais.
- PERFORM (2004). Diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec.
- , (2014). *Diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec*.
- , (2009). *Portrait statistique du secteur de la fabrication métallique industrielle au Québec*, données du recensement de 2006.
- , (2014). *Portrait statistique du secteur de la fabrication métallique industrielle au Québec*, données du recensement de 2011.
- . (2014). *Sommaire du diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec, 2014-2016*.
- QUÉBEC (2015). « Tout pour réussir ». <http://www.toutpoureussir.com>
- SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2006). « Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Politique gouvernementale pour l'égalité entre les femmes et les hommes ». Sur le site du SCF. Consulté en 2014.
http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique_fr.pdf

- SECRETARIAT À LA CONDITION FÉMININE (2007). « L'analyse différenciée selon les sexes dans les pratiques gouvernementales et dans celles des instances locales et régionales ». Sur le site du SCF. Consulté en 2014.
http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/ADS/ads_guide2007-10.pdf
- . (2010). « Bilan de l'action gouvernementale en matière d'égalité entre les femmes et les hommes 2007-2010 », Secrétariat à la condition féminine du ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine. Sur le site du SCF. Consulté en 2014.
http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/BilanDuPlanAction_octobre2010.pdf
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA ET STATISTIQUE CANADA (2011). *Classification nationale des professions 2011*, HS18-29/2011E-PDF
- REVILLARD, Anne (2008). « Quelle politique pour les femmes? Une comparaison France-Québec », *Revue internationale de politique comparée*, Vol. 15, n° 4 pages 687 à 704.
- STATISTIQUE CANADA, (2011). Enquête nationale auprès des ménages.
- TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA GASPÉSIE ET DES ÎLES-DE-LA-MADELEINE (2011). « Employée au féminin, ça rapporte! Suivez les étapes visant l'embauche, l'intégration et le maintien en emploi des femmes qui exercent un métier majoritairement masculin », Caplan, Québec.
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Émilie GENIN (2009). « Le congé parental : une perception positive... À l'épreuve de l'expérience vécue », Notes de recherche de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, no. 09-01, Téléq-UQAM. Sur le site d'Érudit. Consulté en 2014.
<https://depot.erudit.org/bitstream/002969dd/1/NRC09-01.pdf>
- TREMBLAY, Diane-Gabrielle et Maryse LARIVIÈRE (2009) « La conciliation emploi-famille dans le secteur de la santé au Québec : le soutien organisationnel fait-il défaut aux infirmières? », Notes de recherche de la chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels de l'économie du savoir, no. 09-02, Téléq-UQAM. Sur le site d'Érudit. Consulté en 2014.
<https://depot.erudit.org/retrieve/3280/NRC09-02.pdf>
- UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (UQAM) et RELAIS-FEMMES (2001). *L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et paragouvernementales – nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes*. Démarche de formation de formatrices, document 1 : Introduction générale à l'ADS.
- WHITTOCK, Margaret (2002). *Women's Experiences of Non-Traditional Employment: Is Gender Equality in This Area a Possibility? Construction Management and Economics*, vol. 20, n° 5, p. 449-456.

Annexes

Annexe 1 : Variations entre les années 2001 et 2011 de la main-d'œuvre active expérimentée par groupe industriel, pour l'ensemble du Québec.

Groupes industriels (SCIAN)		Variation Main- d'œuvre totale (2001- 2011)	Variation absolue Main- d'œuvre masculine (2001- 2011)	Variation absolue Main- d'œuvre féminine (2001- 2011)	Variation relative ¹³ Main- d'œuvre masculine (2001- 2011)	Variation relative Main- d'œuvre féminine (2001- 2011)
332	Forgeage et estampage (3321)	- 33,9 %	- 30,9 %	- 46,6 %	+ 4,6 %	- 19,3 %
	Fabrication de coutellerie et d'outils à main (3322)	- 11,3 %	- 14,2 %	- 1,4 %	- 3,2 %	+ 11,4 %
	Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (3323)	- 3,3 %	- 6,4 %	+ 14,5 %	- 3 %	+ 18,1 %
	Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (3324)	- 15,9 %	- 16,3 %	- 13,6 %	- 0,6 %	+ 2,8 %
	Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)	- 70,1 %	- 67,1 %	- 76,9 %	+ 10 %	- 22,6 %
	Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)	- 51,8 %	- 59,2 %	- 29,5 %	- 15,3 %	+ 45,8 %
	Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (3327)	+ 4,5 %	+ 4,6 %	- 1,1 %	+ 0,1 %	- 5,5 %
	Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (3328)	- 11,4 %	- 8 %	- 25,7 %	+ 3,8 %	- 16,1 %
	Fabrication d'autres produits métalliques (3329)	- 8,6 %	- 6,3 %	- 17 %	+ 2,1 %	- 9 %
333	Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (3331)	+ 21,6 %	+20,7 %	+ 26,3 %	- 0,8 %	+ 4,4 %
	Fabrication de machines industrielles (3332)	- 19 %	- 22 %	+ 0,7 %	- 3,7 %	+ 24,1 %
	Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (3333)	- 4,5 %	- 2 %	- 12 %	+ 2,7 %	- 8,1 %
	Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (3334)	+ 22,4 %	+14,5 %	+ 56,8 %	- 6,1 %	+ 28 %
	Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (3335)	- 21,3 %	- 20,2 %	- 27,9 %	+ 1,4 %	- 8,2 %
	Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (3336)	- 1,3 %	- 3,4 %	+ 13,7 %	- 2,1 %	+ 15,5 %
	Fabrication d'autres machines d'usage général (3339)	+ 9,6 %	+ 8,6 %	+ 15,8 %	- 0,8 %	+ 5,4 %
336	Fabrication de véhicules automobiles (3361)					
	Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (3362)					
	Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (3363)					
	Fabrication de matériel ferroviaire roulant (3365)	- 53,8 %	- 55,5 %	- 44,1 %	- 4,1 %	+ 24 %
	Construction de navires et d'embarcations (3366)	- 31 %	- 32,9 %	- 18,6 %	- 6,3 %	+ 51,8 %
	Fabrication d'autres types de matériel de transport (3369)					

¹³ La **variation relative** représente la variation de la proportion d'hommes et de femmes, respectivement, à l'intérieur d'un groupe industriel.

Annexe 2 : Répartition de la population active expérimentée de la FMI (PERFORM, diagnostic sectoriel 2011 (extraits))

TABLEAU 6– RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE SELON LE SEXE ET LES GROUPES INDUSTRIELS, SECTEUR DE LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE, AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, SECTEUR MANUFACTURIER ET TOUTES INDUSTRIES, QUÉBEC, 2011

Groupe industriel	Population active	Hommes		Femmes	
	(n)	(n)	(%)	(n)	(%)
Forgeage et estampage (SCIAN 3321)	2 515	2 125	84,5	390	15,5
Fabrication de coutellerie et d'outils à main (SCIAN 3322)	1 380	1 030	74,6	350	25,4
Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (SCIAN 3323)	14 645	12 150	83,0	2490	17,0
Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (SCIAN 3324)	2 335	2 075	88,9	255	10,9
Fabrication d'articles de quincaillerie (SCIAN 3325)	475	345	72,6	125	26,3
Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (SCIAN 3326)	925	590	63,8	335	36,2
Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (SCIAN 3327)	9 725	8 380	86,2	1 345	13,8
Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (SCIAN 3328)	2 335	1 960	83,9	375	16,1
Fabrication d'autres produits métalliques (SCIAN 3329)	5 940	4 860	81,8	1 075	18,1
Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (SCIAN 3331)	4 355	3 730	85,6	625	14,4
Fabrication de machines industrielles (SCIAN 3332)	4 120	3 440	83,5	680	16,5
Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (SCIAN 3333)	5 320	4 105	77,2	1 215	22,8
Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (SCIAN 3334)	5 335	4 060	76,1	1 270	23,8
Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (SCIAN 3335)	2 990	2 590	86,6	400	13,4
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (SCIAN 3336)	2 285	1 995	87,3	290	12,7
Fabrication d'autres machines d'usage général (SCIAN 3339)	6 345	5 360	84,5	990	15,6
Fabrication de véhicules automobiles (SCIAN 3361)	3 650	3 110	85,2	540	14,8
Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (SCIAN 3362)	4 155	3 535	85,1	620	14,9
Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (SCIAN 3363)	4 895	3 955	80,8	940	19,2
Fabrication de matériel ferroviaire roulant (SCIAN 3365)	1 440	1 180	81,9	260	18,1
Construction de navires et d'embarcations (SCIAN 3366)	2 100	1 755	83,6	350	16,7
Fabrication d'autres types de matériel de transport (SCIAN 3369)	3 170	2 415	76,2	755	23,8
FMI – Ensemble des groupes industriels	90 435	74 745	82,7	15 675	17,3
Autres industries manufacturières	385 955	268 600	69,6	117 375	30,4
Secteur manufacturier	476 390	343 345	72,1	133 050	27,9
Toutes industries	4 085 125	2 137 490	52,3	1 947 640	47,7

Annexe 3.1 : Formation professionnelle (Secteur fabrication mécanique) (MELS, Enquête de relance 2011)

Fabrication mécanique (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	1 145	76	94,2	5	664 \$
Femmes	196	78	94,1	4	614 \$
Ensemble	1 341	76,3	94,1	5	657 \$

Techniques d'usinage (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	366	77,4	93,8	3	677 \$
Femmes	44	89,7	92,3	2	590 \$
Ensemble	410	78,8	93,6	3	666 \$

Fabrication mécanique (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	679	70,6	92,1	7	673 \$
Femmes	70	72,2	88,5	9	596 \$
Ensemble	749	70,7	91,8	7	667 \$

Techniques d'usinage (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	81	70,4	89,5	5	764 \$

Usinage sur machines-outils à commande numérique (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	250	81,4	96,9	5	655 \$
Ensemble	271	82	97,1	5	649 \$

Usinage sur machines-outils à commande numérique (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	62	81,3	92,3	7	636 \$

Tôlerie de précision (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	101	80,4	95,6	3	633 \$
Ensemble	126	75,4	92,3	3	625 \$

Tôlerie de précision (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	74	71,4	88	4	624 \$

Annexe 3.2 : Formation professionnelle (Secteur métallurgie) (MELS, Enquête de relance, 2011)

Métallurgie (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	1 266	76,9	97,3	3	735 \$
Femmes	58	73	88,9	5	684 \$
Ensemble	1 324	76,8	97	3	733 \$

Métallurgie (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	343	74,5	94,2	3	859 \$
Femmes	9	83,3	80	3	886 \$
Ensemble	352	74,7	93,7	3	960 \$

Soudage-montage (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	859	77,3	97,7	3	684 \$
Femmes	43	77,8	90,5	5	666 \$
Ensemble	902	77,3	97,3	3	983 \$

Soudage-montage (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	94	65,5	91,7	4	655 \$

Annexe 4.1 : Formation professionnelle (Secteur fabrication mécanique) (MELS, Enquête de relance 2012)

Fabrication mécanique (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	875	73,1	96,3	3	737 \$
Femmes	152	79,1	93,1	4	629 \$
Ensemble	1 027	74,1	95,7	3	721 \$

Fabrication mécanique (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	481	72,5	94,8	5	787 \$
Femmes	52	66,7	80	7	656 \$
Ensemble	533	71,9	93,3	6	779 \$

Techniques d'usinage (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	258	75,7	97,3	1	688 \$
Femmes	30	77,3	88,2	3	583 \$
Ensemble	288	75,9	96,1	2	675 \$

Techniques d'usinage (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	-	-	-	-	\$

Usinage sur machines-outils à commande numérique (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	257	83,2	95	3	723 \$

Usinage sur machines-outils à commande numérique (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	60	77,8	92,9	4	767 \$

Tôlerie de précision (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	53	84,8	92,9	3	673 \$

Tôlerie de précision (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	46	81,5	95,5	4	680 \$

Annexe 4.2 : Formation professionnelle (Secteur métallurgie) (MELS, Enquête de relance, 2012)

Métallurgie (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	1223	82,5	97,2	2	789 \$
Femmes	65	75	85,2	5	713 \$
Ensemble	1 288	82,1	96,7	2	786 \$

Métallurgie (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	308	81,2	98,3	2	932 \$
Femmes	13	-	-	-	-
Ensemble	321	81,4	98,4	2	920 \$

Soudage-montage (Ensemble du Québec)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Hommes	832	80,9	97,3	2	732 \$
Femmes	53	73,3	81,8	6	705 \$
Ensemble	885	80,4	96,5	2	731 \$

Soudage-montage (Région de Montréal)

	Personnes diplômées	En emploi (%)	À temps plein (%)	Durée de recherche (semaines)	Salaire
Ensemble	109	75,4	97,7	3	657 \$