

LE PARCOURS DES FEMMES DE LAVAL

DANS LES MÉTIERS
TRADITIONNELLEMENT
MASCULINS

Du choix d'un métier
jusqu'au maintien en emploi,
l'expression des besoins
à chaque relais



CAROLINE HAYEUR

EMPLOI-QUÉBEC LAVAL
DIMENSION TRAVAIL

Coordination du projet :
Hélène St-Aubin (Emploi-Québec Laval) et Christiane Lippé (Dimension Travail)
Recherche et rédaction : Brenda Veer
Révision linguistique et coordination de la production : Sylvie Roche
Conception graphique et mise en pages : Marie-Josée Forest
Photographie : Caroline Hayeur, Agence Stock Photo
Impression : Imprimerie VDL, Laval

Emploi-Québec Laval
1085, boul. des Laurentides
Laval (Québec)
H7G 2W2
Téléphone : (450) 972-3133
Télécopieur : (450) 972-3165

Dimension Travail
1693, rue Fleetwood
Laval (Québec)
H7N 4B2
Téléphone : (450) 667.1172
Télécopieur : (450) 667.5004
dimensiontravail@qc.aira.com

ISBN : 2-550-41955-3
Dépôt légal – 1er trimestre 2004
Bibliothèque nationale du Québec
Bibliothèque nationale du Canada

La reproduction en tout ou en partie de ce document est autorisée avec indication de la source.

LE PARCOURS DES FEMMES DE LAVAL

DANS LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

Du choix d'un métier
jusqu'au maintien en emploi,
l'expression des besoins
à chaque relais

EMPLOI-QUÉBEC LAVAL
DIMENSION TRAVAIL



TABLE DES MATIÈRES p.2

LISTE DES TABLEAUX p.3

REMERCIEMENTS p.3

INTRODUCTION p.4

1 PROBLÉMATIQUE P.5

1.1 Le contexte p.5

1.2 Le travail non traditionnel : définition p.5

1.3 Les ghettos d'emploi féminins p.5

1.4 La division sociale et sexuelle du travail. ... p.6

1.5 La discrimination systémique. p.6

1.6 La culture du milieu p.7

1.7 Les programmes d'accès
à l'égalité (P.A.É.) p.7

1.8 Les femmes et les métiers
traditionnellement masculins p.8

1.8.1 Profil type et stéréotypes..... p.8

1.8.2 Les facteurs interagissant
dans la dynamique du travail
non traditionnel. p.8

1.9 Le portrait statistique des
femmes de Laval p.9

2 MÉTHODOLOGIE P.10

2.1 L'échantillon des répondantes p.10

2.2 L'échantillon non probabiliste
des entreprises..... p.11

**3 PRÉSENTATION
DES RESULTATS
ET ANALYSE..... P.13**

3.1 Le portrait global des 27 répondantes p.13

3.2 Le moment du choix :
relais 1 du parcours p.18

3.2.1 Les besoins identifiés au relais 1 ... p.23

3.3 L'accès et le passage à la formation :
relais 2 du parcours p.23

3.3.1 Les besoins identifiés au relais 2 ... p.31

3.4 La recherche d'emploi :
relais 3 du parcours p.32

3.4.1 Les besoins identifiés au relais 3 ... p.37

3.5 L'intégration et le maintien en emploi :
relais 4 du parcours p.38

3.5.1 Les besoins identifiés au relais 4 ... p.45

3.6 La situation des entreprises consultées ... p.46

4 CONCLUSION P.50

BIBLIOGRAPHIE p.52

ANNEXE : Des projets et des initiatives
qui inspirent p.54



LISTE DES TABLEAUX

TABLEAU 1 : Métiers sélectionnés en fonction des
entreprises ciblées par la recherche. p.11

TABLEAU 2 : Statut et contexte familial des
répondantes p.13

TABLEAU 3 : Métiers choisis, certifications et
occupations actuelles selon le groupe
d'appartenance p.15-16

TABLEAU 4 : Principales motivations intervenant
dans le choix d'un métier traditionnellement masculin
selon le groupe d'appartenance p.18

TABLEAU 5 : Formation des répondantes selon leur
groupe d'appartenance. p.23

TABLEAU 6 : Portrait global du personnel
de la production selon les secteurs
d'activité étudiés p.46-47

REMERCIEMENTS

Nous tenons à remercier pour la confiance qu'elles nous ont manifestée, les vingt-sept femmes qui ont participé aux entrevues.

Par leurs témoignages, elles ont apporté des éléments de réflexion riches et précieux dont nous avons tenté de rendre compte le plus fidèlement possible.

Nous remercions également les organismes, les entreprises et toutes les personnes qui, de près ou de loin, ont apporté leur concours à cette recherche en nous offrant généreusement documentation, information et temps.

Cette recherche a été réalisée dans le cadre d'un mandat confié à Dimension Travail, un organisme communautaire pour les femmes se consacrant au développement de l'employabilité, et a été rendue possible grâce à la contribution financière d'Emploi-Québec Laval. Elle s'est échelonnée du 5 février au 29 août 2003.

L'étude visait deux objectifs. Dans un premier temps, cerner la situation d'un groupe de femmes de Laval ayant récemment terminé une formation dans un métier traditionnellement masculin, ou ayant participé à une démarche structurée d'intégration du marché du travail dans un métier dit non traditionnel, et rendre compte de leur parcours une fois qu'elles se trouvaient sur le marché de l'emploi. Dans un deuxième temps, rendre compte du contexte de la région de Laval en fonction des entreprises embauchant, ou susceptibles d'embaucher, des femmes dans des métiers à prédominance masculine. La recherche a été menée selon une approche qualitative; et c'est par des entrevues téléphoniques auprès de femmes et d'entreprises concernées que nous avons recueilli nos informations. Le rapport rédigé à partir de ces données nous a permis d'élaborer des recommandations quant à des pistes de solutions et des actions susceptibles de favoriser l'intégration des femmes dans des emplois traditionnellement masculins à Laval.

Un premier chapitre traite de différentes notions associées à la problématique des femmes dans les métiers dits masculins. Suit une présentation de la méthodologie que nous avons adoptée pour mener à terme notre recherche. Le troisième chapitre est consacré à la présentation et à l'analyse des résultats qui prendront la forme d'un parcours comportant quatre relais. Ces relais correspondent aux principales étapes parcourues par les répondantes et aux besoins qu'elles ont exprimés pour chacun; un bref compte-rendu des observations recueillies sur le sujet auprès d'un groupe de représentants d'entreprise complète le chapitre. La conclusion portera sur les recommandations et les pistes d'action se dégageant de l'ensemble de nos observations.

11 LE CONTEXTE

La présence des femmes dans les métiers traditionnellement masculins s'est accrue dans toutes les sphères d'activité professionnelle et industrielle. Si cet accroissement s'est davantage manifesté entre autres dans les hautes fonctions administratives et les secteurs du génie et des sciences, il n'en demeure pas moins que de nos jours encore, les femmes arrivent difficilement à se tailler une place dans de nombreux métiers non traditionnels.

Dans le but de cerner et de rendre publique la problématique des femmes dans les métiers traditionnellement masculins, plusieurs études ou recherches ont été réalisées ces vingt dernières années par les milieux communautaires, de l'éducation et du travail. Ces travaux, adaptés au contexte lavallois, alimenteront nos propres observations, nos commentaires et notre analyse du sujet.

Mais avant d'entrer dans le cœur de notre sujet, il est indispensable de présenter brièvement les principales notions reliées à la problématique des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Ce sont ces notions qui nous permettront d'observer et de comprendre les différentes situations vécues par les femmes ciblées par notre recherche.

12 LE TRAVAIL NON TRADITIONNEL : DÉFINITION

« Un métier est dit "non traditionnel" lorsqu'un groupe (d'hommes ou de femmes) y est représenté à moins de 33 %. Il existe des métiers non traditionnels pour les hommes (coiffeur ou éducateur en garderie, par exemple) et des métiers non traditionnels pour les femmes (bouchère, mécanicienne d'ascenseur ou ébéniste, par exemple)¹. »

La classification canadienne des professions (CNP) répertorie 502 métiers dont 338 sont jugés traditionnellement masculins.

Note : Dans ce document, les expressions « non traditionnel » et « traditionnellement masculin » seront employées indifféremment.

13 LES GHETTOS D'EMPLOI FÉMININS

Les choix professionnels des femmes continuent de se concentrer dans les secteurs qui leur ont été traditionnellement réservés : éducation, santé et services. « Selon les chiffres du Bureau de la statistique du Québec, en 1996 la profession la plus occupée par les femmes est celle de secrétaire. Chez les hommes, le métier de conducteur de camion arrive en tête de liste. Un fait à noter : les principales professions masculines rassemblent 335 400 travailleurs dans 33 métiers différents tandis que les principales professions féminines regroupent 532 925 femmes dans 25 métiers différents². » On peut déjà observer dans ces chiffres un indicateur de la limitation du choix chez les femmes. Et aujourd'hui encore, les 10 métiers qu'exercent le plus fréquemment les femmes demeurent les mêmes :

- 1. Secrétaire
- 2. Vendeuse et commis-vendeuse
- 3. Commis à la comptabilité et personnel assimilé
- 4. Caissière
- 5. Infirmière diplômée
- 6. Serveuse d'aliments et de boissons
- 7. Institutrice à la maternelle et au primaire
- 8. Commis de travail général de bureau
- 9. Conductrice de machines à coudre
- 10. Aide et auxiliaire médicale.

Lorsqu'on examine la situation de la ville de Laval, on y découvre là-aussi un monde de ghettos d'emplois selon le sexe. Les secteurs à prédominance féminine sont les services de soins de santé et services sociaux (77 % de la main-d'œuvre y est féminine), le commerce de détail (46 %), les services aux entreprises (44 %) et les industries manufacturières (35 %). Par ailleurs, lorsqu'on compare les professions qu'exercent les hommes et les femmes dans ces quatre secteurs, on constate que les femmes se concentrent de façon marquée dans les emplois de secrétaire et autre personnel de bureau. « Dans le commerce de détail, elles sont plus nombreuses à occuper soit les postes de vendeuse et de commis vendeuse, soit ceux de caissière, mais bon nombre des travailleuses de ces industries occupent aussi des postes de secrétaire ou d'employée de bureau. De même, dans la santé et les services sociaux, on trouve un nombre important de femmes dans les postes d'infirmière et au sein du personnel technique et du personnel de soutien³. » Ces chiffres illustrent de façon éloquente les disparités qui existent entre le travail des hommes et celui des femmes.

¹ Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2000). *J'y suis... J'y reste ! De ma formation... au marché du travail*, Ministère de l'Éducation du Québec et Emploi-Québec, p. 6.

² *Objectif formation emploi*, Dossier : « Femmes au travail », mai 2000, p. 15.

³ Table de concertation de Laval en condition féminine (2001). *Une île: deux réalités – Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval*, Résumé du rapport de recherche, Laval, p. 18.

14 LA DIVISION SOCIALE ET SEXUELLE DU TRAVAIL

Selon Pascale Molinier⁴, « l'expérience du travail n'est pas sexuée en soi, mais elle le devient compte tenu de la division sociale et sexuelle du travail. » Cela signifie qu'on retrouve dans les milieux de travail les mêmes perceptions à l'égard des hommes et des femmes que celles qui prévalent dans l'ensemble des milieux sociaux. Ainsi, on s'accorde pour dire que les hommes sont plus habiletés à exercer des métiers manuels, qui, par exemple, requièrent une force physique importante; on leur reconnaît une grande force mentale, des dispositions au maniement des concepts dans les fonctions de direction ou les métiers intellectuels. On attribue aux femmes des compétences différentes sinon diamétralement opposées à celles des hommes. Si, par exemple, on valorise chez ces derniers le contrôle de soi et la maîtrise des émotions, on associe les femmes à l'expression spontanée des sentiments, aux qualités de minutie et de dextérité manuelle, au souci du travail bien fait, etc.⁵.

La division du travail s'en trouve donc renforcée. Et on remarque que les hommes et les femmes occupant les mêmes fonctions ne sont pas pour autant assignés aux mêmes travaux, les femmes étant plus souvent affectées aux tâches méticuleuses, alors que les hommes exécutent celles qui requièrent une plus grande force physique⁶.

15 LA DISCRIMINATION SYSTÉMIQUE

Le fait de valoriser les dispositions dites masculines crée un phénomène de discrimination systémique à l'égard des femmes dont les conséquences sont multiples. Ce qui fait que, comme le font remarquer Spain et Bédard⁷, leur entrée dans des professions dont la structure et le contenu sont essentiellement organisés par des hommes n'est pas toujours chose facile. L'écart salarial, par exemple, est une conséquence directe de cette discrimination systémique. D'une part, les échelles salariales sont élaborées à partir d'une description des tâches et des risques qui y sont associés en fonction des compétences ou des emplois dits masculins, tels que soulever des poids de plus de 10 kilos ou travailler dans un environnement bruyant. D'autre part, comme les femmes ont généralement moins d'expérience en milieu industriel que les hommes, et que cette expérience constitue un critère incontournable dans l'établissement des échelles salariales, elles demeurent perdantes à ce chapitre. Dans l'ensemble des fonctions qu'elles occupent sur le marché du travail, d'ailleurs, les travailleuses sont moins rémunérées que les travailleurs. Ainsi, les gains d'emploi moyens des Lavalloises équivalent à 68,5 % de ceux des Lavallois, et leur revenu total moyen représente 64 % de celui des hommes⁸.

Par ailleurs, comme les méthodes de recrutement, d'embauche et de promotion utilisées privilégient les compétences masculines, elles bloquent l'accès des femmes aux emplois non traditionnels ou à tout le moins le rendent plus difficile.

⁴ Molinier, P. (2000). « Virilité défensive, masculinité créatrice », *Travail, Genre et Sociétés*, no 3, L'Harmattan, Paris, p. 28-29.

⁵ *ibid.*, p. 28-29.

⁶ Service de la condition féminine FTQ (1998). *Quand le masculin se conjugue au féminin*, Étude de la FTQ sur les travailleuses qui occupent des emplois traditionnellement masculins, Montréal.

⁷ Spain, A., Bédard, L. (1999). « La diversification des choix de carrière : la dimension relationnelle », *Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal.

⁸ Table de concertation de Laval en condition féminine (2001). *op. cit.* p. 22.

⁹ Boucher, M. (1999). « La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités », *Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal.

¹⁰ Service de la condition féminine FTQ (1998). *op. cit.*

¹¹ Legault, M.-J. (1999). « La difficile intégration des emplois de production », *Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal.

16 LA CULTURE DU MILIEU

Si une telle discrimination persiste, elle s'appuie pourtant de moins en moins sur des exigences particulières que les femmes seraient incapables de satisfaire, comme celle de la force physique, par exemple. La mécanisation et l'automatisation ont modifié nombre d'emplois en réduisant le coût des efforts musculaires, ce qui fait qu'aujourd'hui un travail « exigeant » l'est souvent tout autant pour les hommes que pour les femmes.

En fait, la difficulté d'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins trouve sa source dans la remise en question profonde des pratiques et des attitudes en place⁹. Or, le monde du travail, comme le font remarquer Spain et Bédard, s'appuie encore aujourd'hui sur des conceptions masculines du travail et de la réussite, et se structure autour de normes et de valeurs qui leur sont propres. C'est ce qu'on appelle la culture du milieu, c'est-à-dire un ensemble de facteurs complexes qui façonnent les relations entre les individus dans un contexte de travail donné. Pour être en mesure de participer à cette culture, on doit en maîtriser les règles et les codes en vigueur, qu'ils soient formels ou informels.

C'est pourquoi nombreuses sont les personnes qui pensent qu'à l'instar de toute minorité, les femmes en milieu non traditionnel doivent s'adapter à la culture masculine : c'est ainsi qu'elles arriveront à bien s'y intégrer¹⁰. Peu à peu toutefois, d'autres croient que la prérogative d'un groupe au détriment d'un autre n'a pas sa raison d'être et doit disparaître pour laisser place à l'ouverture, au libre choix et à une sélection basées sur les exigences réelles de la tâche.

17 LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (P.A.É.)

Les programmes d'accès à l'égalité (P.A.É.) ont été introduits dans la Charte des droits et libertés de la personne en 1985. Leur objectif était de combattre la discrimination systémique dans l'emploi. Ils sont implantés depuis 1987 dans les entreprises de plus de 100 employés et reçoivent des subventions gouvernementales d'au moins 100 000 \$. En 2001, la Loi sur l'accès à l'égalité dans les organismes publics (projet de loi 143) a obligé les hôpitaux, commissions scolaires, municipalités et autres à adopter un P.A.É.

Un programme d'accès à l'égalité a donc pour objet de corriger les situations discriminatoires et d'intégrer graduellement dans l'entreprise les personnes faisant partie de groupes sous-représentés, dont les femmes, et de mettre fin aux pratiques les défavorisant, notamment en matière de recrutement, d'embauche et de promotion.

Malheureusement, les rapports du Régime québécois d'accès à l'égalité font état de résultats peu encourageants : les progrès sont lents et les programmes n'atteignent pas les objectifs visés¹¹.

18 LES FEMMES ET LES MÉTIERS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

18.1 Profil type et stéréotypes

Les intervenantes des organismes œuvrant auprès des femmes en milieu non traditionnel de même que différentes recherches sur le sujet arrivent aux mêmes conclusions : il n'existe pas de « profil type » qui prédisposerait les femmes à adopter un métier traditionnellement masculin. Pourtant, l'idée voulant qu'une femme doive être forte comme trois hommes et posséder des attributs dits masculins (être confiante, fonceuse, dominante) pour occuper un emploi non traditionnel est encore répandue. Il n'est pas rare qu'une femme entende de son entourage des commentaires tels que : « Je ne te vois pas en mécanique, tu me sembles trop délicate pour réussir dans ce métier ! » Dans son mémoire de maîtrise présenté à la faculté des Sciences de l'éducation de l'Université Laval, Diane Anouk Pelchat apporte une hypothèse intéressante pour expliquer la survivance tenace des stéréotypes : cette vision de la femme dans un métier traditionnellement masculin pourrait n'être « qu'un nouveau stéréotype "uni-sexe", cherchant à homogénéiser les conduites, sans égard pour l'infinie variété des formulations individuelles, toujours multidimensionnelles¹². »

On reconnaît cependant dans le profil des femmes une dimension relationnelle ou sociale qui les porterait à opter pour des métiers où la collaboration, l'entraide ou la possibilité d'aider les autres est présente. Lorsqu'elles exercent un métier non traditionnel, ce caractère demeure et se reflète dans leurs compétences pour le travail d'équipe, les relations avec les clients, l'écoute des besoins – là où l'être humain est pris en compte. Cette dimension sociale peut avoir d'autres effets sur le travail tels que le besoin de lui trouver un sens ou de l'associer à une cause sociale, à des valeurs humaines. Ainsi, lors de la dernière remise régionale des prix « Chapeau, les filles ! », trois lauréates ont témoigné de leur désir d'aider les autres à travers l'exercice de leur métier pourtant très technique.

Un dernier élément, et non le moindre, doit enfin être pris en compte : le rapport incontournable entre les caractéristiques d'un métier et la personnalité de celle qui le choisit. Un métier traditionnellement masculin sous-entend une variété de compétences, valeurs, motivations et autres caractéristiques propres à favoriser la réussite

et le maintien dans le domaine concerné. Ainsi, tant l'électricien que l'électricienne devront savoir faire preuve de persévérance, de souci du détail, de sens pratique, de comportements sécuritaires, et d'autres habiletés.

18.2 Les facteurs interagissant dans la dynamique du travail non traditionnel

À un moment ou à un autre de leur parcours, les femmes qui font le choix d'un métier non traditionnel se retrouvent, de manière directe ou indirecte, confrontées à un ensemble de facteurs qui se transforment souvent en obstacles. Qu'ils soient d'ordre familial, social, culturel ou scolaire, ces facteurs ont une incidence les uns sur les autres.

Les facteurs familiaux se traduisent le plus souvent par des situations telles que les obligations familiales, qui réduisent la possibilité d'effectuer des heures supplémentaires ou des déplacements dans le cadre du travail; les congés de maternité et le retrait préventif, qui peuvent limiter l'embauche ou l'accès à des promotions; les réactions négatives de la part de la famille, du conjoint ou des pairs, et les stéréotypes issus de l'éducation familiale.

Les facteurs sociaux qui peuvent avoir un impact sur les femmes exerçant un métier non traditionnel sont eux aussi multiples : l'isolement, qui se traduit par un accès limité à des réseaux informels; des employeurs et des employés peu sensibilisés à leur arrivée dans ce milieu de travail; l'absence de structures d'intégration et de socialisation dans l'entreprise; des préjugés persistants qui cantonnent la femme dans des tâches dites féminines (prendre des notes, recevoir la clientèle, servir le café, etc.); la nécessaire mais ardue adaptation au langage technique auquel elles ont rarement été introduite; l'hostilité des collègues masculins; le harcèlement sexuel et sexiste¹³.

Les stéréotypes sexistes issus de l'environnement culturel et social influencent aussi l'orientation scolaire et professionnelle des filles. Les modèles de comportements féminins ne prédisposent pas les filles à foncer ou à avoir confiance en elles, ce qui leur nuit au moment du choix de carrière ou lorsqu'elles se trouvent sur le marché du travail, et qui entraîne chez elles une difficulté à se projeter dans un métier traditionnellement masculin. « Intériorisé, le message qu'elles reçoivent les conditionne à opter pour des activités professionnelles stéréotypées compatibles avec une "certaine" image de la féminité¹⁴. »

Les facteurs scolaires, enfin, sont : le manque d'information à propos de la formation professionnelle et technique, l'orientation scolaire déficiente, le manque de soutien du milieu scolaire, le statut minoritaire des femmes en formation professionnelle, les rapports difficiles avec les garçons, l'intériorisation des stéréotypes par le personnel enseignant, les carences scolaires qui font que plusieurs d'entre elles se voient obligées de se recycler en mathématiques et en sciences.

Nous avons vu, dans ce chapitre, différents éléments qui interviennent dans la dynamique des femmes et du travail traditionnellement masculin. Cette recension n'est pas exhaustive. Néanmoins, comme on le verra plus loin, les données recueillies et leurs effets se révéleront fort pertinents dans l'analyse des résultats des entrevues menées auprès des femmes et des entreprises consultées.

19 LE PORTRAIT STATISTIQUE DES FEMMES DE LAVAL

Voyons d'abord quelques données qui nous renseignent sur la population féminine de Laval. Nous les avons puisées dans le rapport de recherche Une île : deux réalités – Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval¹⁵. Nous y apprenons que :

■ La cohorte des 30–39 ans est la plus importante chez les Lavalloises (17,7 %), suivie par la cohorte des 40–49 (15,5 %) et des 20–29 ans (12,3 %).

■ On dénombre à Laval 13 715 familles monoparentales, ce qui représente 22 % des familles avec enfant. 83,3 % de ces familles ont une femme à leur tête. La proportion de familles monoparentales dirigées par la mère est plus élevée à Laval qu'à l'échelle québécoise : 81,6 % (24 % des familles).

■ C'est encore majoritairement sur les femmes que reposent les responsabilités parentales et les tâches domestiques non rémunérées. La double contribution de la majorité des Lavalloises en heures de travail non rémunérées et à titre de pourvoyeuse familiale est loin de leur assurer une situation économique sécurisante.

■ À Laval, les femmes représentent plus de la moitié de la population (51,1 %). « Un peu moins présentes sur le marché du travail que les hommes, elles demeurent majoritairement concentrées dans les grandes catégories professionnelles les plus faiblement rémunérées, soit le travail de bureau, les services et la vente. Beaucoup plus que les hommes, elles sont touchées par les aléas du travail précaire¹⁶. »

■ « Les femmes sont considérablement sous-représentées, pour ne pas dire absentes, dans les disciplines menant à des emplois dans les secteurs dits "de pointe"¹⁷. »

■ Seulement 4 % des femmes détiennent un titre post-secondaire dans les techniques du génie et des sciences. 33 % d'entre elles ont étudié en commerce, en gestion ou en administration des affaires.

Enfin, l'essentiel de la formation professionnelle sur le territoire lavallois est offert par la Commission scolaire de Laval. Tous âges confondus et par groupe de programme, le taux de féminité de la cohorte 1999–2000 dans les champs traditionnellement masculins suivants se chiffrait comme suit¹⁸ :

Bâtiment et travaux publics. 3,1 %
Électrotechnique. 3,7 %
Entretien d'équipement motorisé. 4 %
Fabrication mécanique. 21 %
Mécanique d'entretien. 2 %
Métallurgie 7,4 %

En comparaison, les taux de féminité les plus élevés dans les champs traditionnellement féminins, tous âges confondus, sont les suivants : soins esthétiques (98,3 %) et santé (91,1 %).



¹² Pelchat, D. A. (1991). *L'image de soi vocationnelle des femmes de carrière non traditionnelle : une étude d'orientation phénoménologique*. Faculté des Sciences de l'éducation, Département de Counseling et Orientation, Université Laval, p. 12.

¹³ Comité Aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2002). *Obstacles rencontrés par les femmes dans leur intégration, Formation'elle* – Centre des femmes de Montréal.

¹⁴ Pelchat, D. A. *op.cit.* p. 10.

¹⁵ *op. cit.*

¹⁶ *ibid.* p. 3.

¹⁷ *ibid.* p. 12.

¹⁸ Allaire, S., Bruneau, D. (2002). *La fréquentation scolaire et la participation des jeunes de 15 à 24 ans au marché du travail – Étude statistique sur la situation à Laval*, Emploi-Québec Laval, Collège Montmorency, p. 22.

2.1 ÉCHANTILLON DES RÉPONDANTES

Les répondantes formant notre échantillon habitent Laval ou y travaillent, et la plupart ont suivi une formation dans un champ d'études non traditionnel. Au moment des entrevues, elles étaient en formation, en recherche d'emploi ou en emploi dans un secteur non traditionnel. Deux d'entre elles n'ont toutefois suivi ni formation professionnelle ni démarche structurée pour intégrer le marché du travail, mais elles ont occupé des emplois non traditionnels. Une répondante a obtenu son diplôme de formation professionnelle il y a près de 20 ans. Trois occupent des emplois à l'extérieur de l'Île de Laval, mais ont suivi leur formation professionnelle sur le territoire. Deux autres nous ont soumis leur témoignage par écrit, pouvant difficilement être jointes par téléphone. Malgré ces quelques ajustements, nous croyons que la diversité de cet échantillon apporte des éléments pertinents à notre recherche et répond à notre préoccupation de refléter le contexte lavallois.

RECRUTEMENT

Le recrutement de nos répondantes pour ainsi former notre échantillon a représenté un défi de taille. Il aura fallu faire appel à divers moyens pour atteindre ces femmes.

De la trentaine de répondantes que nous avons prévu interviewer, 27 ont accepté de collaborer à notre recherche. Ce sont les annonces publiées dans le *Courrier Laval* et la lettre acheminée par l'entremise de la Commission scolaire de Laval qui ont suscité le plus grand nombre de réponses. Cette difficulté à recruter nos répondantes nous porte à croire qu'atteindre les femmes optant pour des métiers traditionnellement masculins à Laval est une tâche plus ardue qu'on aurait pu le croire au départ.

DÉROULEMENT DES ENTREVUES

Nous avons recueilli nos données à l'aide d'un questionnaire composé de questions semi-dirigées mettant l'accent sur les expériences personnelles des répondantes. Les entrevues téléphoniques, d'une durée de 30 à 50 minutes, portaient sur les questions suivantes :

■ Comment ont-elles fait le choix d'une orientation non traditionnelle ? Quelles étaient leurs motivations ? Quel a été l'élément déclencheur ? Ont-elles reçu un soutien ? Lequel ?

■ Comment s'est déroulé l'accueil au centre de formation ? Et la formation ? Comment ont-elles vécu leur intégration ? Qu'ont-elles aimé ? Quels ont été les obstacles ?

■ Comment ont-elles trouvé leur emploi ? Quel a été l'accueil des employeurs ? Quelles ont été les conditions facilitant leur arrivée ? Quels ont été les obstacles ?

■ Comment s'est déroulée leur intégration ? Quelles ont été leurs principales stratégies d'intégration ? Comment se déroulent les relations avec les collègues ? Comment entrevoient-elles leur avenir dans leur métier non traditionnel ?

Les entrevues ont été enregistrées avec l'autorisation de la répondante, dans le respect de son anonymat et dans la plus stricte confidentialité. Une transcription littérale de chaque entrevue était ensuite rédigée. Fait à noter : plusieurs répondantes nous ont dit être heureuses de participer à une recherche qui leur offrait une tribune pour s'exprimer !

2.2 ÉCHANTILLON NON PROBABILISTE DES ENTREPRISES

Les 11 entreprises retenues et constituant notre échantillon sont en général des PME manufacturières de Laval (entre 50 et 250 employés). Se sont ensuite ajoutées une petite entreprise de 20 employés et une grande de plus de 300 employés, toutes situées sur le territoire lavallois. Ont aussi été interrogés des représentants du service des ressources humaines de la municipalité de Laval. Au total, 14 entrevues ont été réalisées.

Il a été très difficile de joindre les dirigeants d'entreprise pour les questionner sur notre sujet. Il a été tout aussi difficile voire quasi impossible de communiquer avec les responsables de production (gérants, contremaîtres, contrôleurs), plus près des travailleuses mais inaccessibles par téléphone ou retenus par leurs activités. Notre échantillon revêt donc un caractère non probabiliste, c'est-à-dire dont on ne peut tirer des généralités.

Le plus souvent, les personnes désignées pour répondre à nos questions relevaient des services des ressources humaines des entreprises. Elles nous ont parlé à titre strictement individuel, nous livrant des témoignages qui n'engageaient que leur personne. Il s'avère donc impossible de tirer des conclusions ou des généralités de leurs propos puisque notre cueillette de données ne répond pas en tout point aux normes d'une recherche.

RECRUTEMENT

Dans un premier temps, nous avons sélectionné des métiers du secteur manufacturier en fonction de plusieurs critères : la diversité (produits métalliques, machinerie, transport, imprimerie, construction), la possible pénurie de main-d'œuvre¹⁹, des perspectives d'emplois favorables, et l'accessibilité à une formation professionnelle dans la région de Laval-Laurentides-Lanaudière menant à ces métiers.

¹⁹ Allaire, S. (2001). *Enquête 2000 sur les besoins en main-d'oeuvre des entreprises lavalloises* – Sommaire, Emploi-Québec Laval, p. 6.

TABLEAU 1
Métiers sélectionnés en fonction
des secteurs d'activité ciblés par la recherche

SECTEURS D'ACTIVITÉ	MÉTIERS ET CODE CNP		FORMATIONS
Bois et matériaux connexes	Ébéniste	7272	DEP en ébénisterie
Électrotechnique	Électronicien d'entretien	2242	DEP en réparation d'appareils électroniques
Fabrication mécanique	Machiniste et vérificateur d'usinage et d'outillage	7231	DEP en techniques d'usinage
	Conducteur de machines – outils à commande numérique	9511	DEP en conduite de machines industrielles
	Monteur-câbleur en aérospatiale	9484	DEP en montage de câbles et de circuits
Métallurgie	Soudeur-monteur	7265	DEP en soudage-montage
	Tôlier	7261	DEP en ferblanterie-tôlerie
Entretien d'équipement motorisé	Mécanicien, technicien et réparateur de véhicules automobiles	7321	DEP en mécanique automobile
Transport	Conducteur de camion	7411	DEP en conduite de camions
Communication et documentation	Conducteur de presse à imprimer	7381	DEP en imprimerie

Dans un deuxième temps, nous avons à l'aide du répertoire « Laval Technopole » repéré les PME correspondant aux secteurs d'activité et aux métiers choisis. Nous avons sélectionné une vingtaine d'entreprises que nous avons sollicitées par lettre personnalisée. L'envoi de notre lettre n'ayant pas donné les résultats escomptés, nous avons dû entreprendre une relance téléphonique assidue. Six autres entreprises ont été jointes grâce à des contacts du réseau d'employeurs de Dimension Travail.

DÉROULEMENT DES ENTREUVES
C'est donc, comme nous l'avons mentionné précédemment, auprès d'employés des services des ressources humaines que s'est déroulée la majorité de nos entrevues semi-dirigées. Le ton était en général plutôt informel, et les questions adaptées à la situation de l'entreprise. La confidentialité et l'anonymat étaient toujours de mise.

Les questions d'entrevue ont généralement été formulées de la façon suivante :

- Y a-t-il des femmes qui travaillent à des postes traditionnellement occupés par des hommes dans l'entreprise ? Si oui, à quels postes ?
- Quel type de formation est nécessaire pour occuper ces postes ?
- Comment se déroule l'intégration des femmes ?
- La mixité en emploi est-elle envisageable ? Si oui, comment ?



3.1 LE PORTRAIT GLOBAL DES 27 RÉPONDANTES

Dans le but de bien cerner la composition de notre échantillon, nous avons regroupé les 27 répondantes selon leur statut, leur âge, la présence ou l'absence d'enfants à la maison lors de leurs activités professionnelles

ou de formation. Ces catégories nous permettront d'observer, s'il y a lieu, les situations particulières vécues par chacune selon son groupe d'appartenance.

TABLEAU 2
Statut et contexte familial des répondantes

GROUPE	STATUT	MOYENNE D'ÂGE	ENFANTS
A, n=8	Mariées ou en union de fait avec enfants	42 ans	■ 1 famille a un poupon (1) ■ 1 fam. a deux enfants d'âge préscolaire et scolaire (2) ■ 2 fam. ont chacune 2 enfants d'âge scolaire (2) (2) ■ 2 fam. ont des enfants d'âge scolaire et des adolescents (2) (3) ■ 1 fam. a un adolescent (1) ■ 1 fam. a deux jeunes adultes (2)
B, n=2	Mariées ou en union de fait sans enfants	37 ans	
C*, n=9	Cheffes de famille monoparentale	34 ans	■ 3 fam. ont des enfants d'âge scolaire (1) (1) (2) ■ 1 fam. a des pré-adolescents et des adolescents (5) ■ 1 fam. a des adolescents (2) ■ 2 fam. ont des adolescents ou de jeunes adultes (2) (1) ■ 2 fam. ont des enfants adultes qui ont quitté le foyer (1) (1)
D, n=8	Célibataires	28 ans	■ 2 répondantes habitent toujours chez leur parent.

*Sont considérées dans ce groupe toutes les femmes qui ont ou avaient la charge de leurs enfants au moment de se réorienter vers un métier non traditionnel ou pendant la majeure partie de leur vie professionnelle. Nous avons conservé dans le groupe C deux femmes dont les enfants ont quitté la maison car elles ont été soutenues de famille durant presque toute leur vie professionnelle. Une troisième est actuellement enceinte et a composé une nouvelle famille avec son conjoint.

LA CONCILIATION TRAVAIL-FAMILLE

Parmi les 8 femmes de familles traditionnelles du groupe A, 4 d'entre elles considèrent que la présence d'enfants à la maison a représenté un élément important dans la planification et l'organisation de leur vie professionnelle, notamment au moment de retourner aux études. Le soutien du conjoint a par ailleurs été un facteur déterminant dans la poursuite de leur formation.

Les 2 femmes du groupe B disent que l'apport financier et le soutien du conjoint ont constitué des éléments importants dans la poursuite de leurs études.

Les 9 femmes cheffes de famille monoparentale du groupe C vivent pour leur part des réalités plus complexes. En effet, 4 d'entre elles ont éprouvé des difficultés particulières à concilier leurs obligations familiales avec leur retour aux études dans un domaine non traditionnel. La conciliation s'avère également plus ardue lors de la recherche d'un premier emploi, car celui-ci doit offrir un lieu, des horaires de travail et un salaire permettant aux femmes d'orchestrer l'ensemble de leurs obligations.

Les 8 femmes célibataires du groupe D n'ont fait aucune allusion à la question de la conciliation travail-famille.

Mais quel que soit leur groupe d'appartenance, les répondantes disent toutes avoir déployé une énergie considérable pour harmoniser les tâches reliées à leurs multiples statuts d'étudiante, de mère, de conjointe et de travailleuse.

DES FORMATIONS DIVERSES POUR ACCÉDER AU MÉTIER
Vingt et une répondantes ont accédé à leur métier par le biais d'un diplôme d'études professionnelles (DEP). Dans ce groupe, on constate que :

- Trois d'entre elles détiennent déjà une autre formation : attestation d'études collégiales (AEC) en matériaux composites, diplôme d'études collégiales (DEC) en design d'intérieur, DEC en comptabilité/finance.
- Trois autres ont déjà participé à un programme structuré d'orientation/insertion chez Dimension Travail, au Centre des femmes de Laval et auprès du Groupe Alpha Laval.

C'est le diplôme d'études collégiales (DEC) qui a permis à deux autres répondantes d'exercer leur métier. L'une d'elles avait déjà obtenu un baccalauréat en histoire. Deux autres ont accédé à leur métier après un baccalauréat, l'un en architecture, l'autre en génie civil. Enfin, deux répondantes ont appris leur métier en entreprise.

SITUATION SOCIO-ÉCONOMIQUE DES 21 RÉPONDANTES AYANT SUIVI UN PROGRAMME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES AU MOMENT DE LA FORMATION ET DE LA RECHERCHE D'EMPLOI

■ Quatre répondantes sur 8 du groupe A, et les 2 répondantes du groupe B ont bénéficié du revenu familial apporté par leur conjoint pendant leurs études et leur recherche d'emploi. Deux femmes du groupe A ont demandé un soutien financier à Emploi-Québec qui leur a été refusé. Elles ont exprimé leur déception et croient avoir été moins considérées parce qu'elles étaient à la maison avec les enfants, comparativement à celles qui étaient sur le marché du travail et en emploi.

■ Huit femmes sur 9 du groupe C ont reçu une subvention à la formation d'Emploi-Québec. Une a reçu des prêts et bourses dans le cadre de l'Aide financière aux études (AFE).

■ Quatre femmes sur 8 du groupe D ont vécu chez leurs parents pendant leurs études. Quatre sur 8 ont travaillé pendant leurs études pour subvenir à leurs besoins; 2 d'entre elles ont reçu une subvention à la formation d'Emploi-Québec.

■ Ce sont les femmes cheffes de familles monoparentales qui survivent le plus difficilement pendant la formation et la recherche d'emploi. Leurs familles respectives complètent souvent le panier d'épicerie. D'autre part, celles de ce groupe qui occupent actuellement un emploi se disent très heureuses de n'être plus dépendantes de l'État et de gagner un salaire qui se chiffre en moyenne à 30 000 \$ par année.

■ Quant aux femmes célibataires, les plus âgées subviennent à leurs besoins en travaillant à temps partiel pendant leurs études. L'une d'elles a puisé dans ses économies pour pallier son manque d'argent. Pour celles qui reçoivent une allocation pendant leur formation, la question financière est source de stress lorsque le soutien d'Emploi-Québec tire à sa fin et que le premier emploi n'est pas encore trouvé.

TABLEAU 3
Métiers choisis, certifications et occupations selon le groupe d'appartenance

SECTEUR D'ACTIVITÉ	CERTIFICATION	OCCUPATION	GROUPE
Agriculture et pêches			
Jardinière-paysagiste	DEP	En réorientation vers le DEC en éducation	D
Horticultrice	DEP	À contrat dans son domaine	D
Bois et matériaux connexes			
Finisseuse de meubles	DEP + (formation en coiffure)	En attente d'un emploi subventionné	C
Bâtiments et travaux publics			
Briqueuse-maçonnerie	DEP	En emploi dans son domaine	D
Carreleur	DEP	En recherche d'emploi (a déjà occupé des emplois dans son domaine)	B
Charpentier-menuisier	DEP	En recherche d'emploi (difficile conciliation famille-travail)	A
Charpentier-menuisier	DEP	En emploi dans son domaine (entreprise familiale); lauréate de Chapeau, les filles !	D
Couvreuse	DEP	En emploi dans son domaine	C
Coupeuse de verre/vitrière	DEP + (DEC en design d'intérieur)	En recherche d'emploi	C
Coupeuse de verre/vitrière	DEP	Ne trouvait pas de travail; est retournée en comptabilité	B
Coupeuse de verre/vitrière	DEP	En emploi dans son domaine	C
Préposée à l'entretien général d'immeubles	DEP (non complété) + (AEC en matériaux composites)	En emploi dans un autre domaine non traditionnel (conductrice de chariot élévateur)	A
Gestionnaire d'une entreprise de la construction	BAC en architecture	À son compte dans son domaine	A
Ingénierie de projet	Polytechnique, génie civil	En emploi dans son domaine	A
Sécurité incendie, pompier	IPIQ	En poste dans son domaine (à Drummondville)	D
Électrotechnique			
Électricienne de construction	DEP + (DEC en comptabilité/finance)	En recherche d'emploi (a terminé sa formation en mai); lauréate de Chapeau, les filles !	D
Électricienne de construction	DEP	En fin de formation	D
Monteuse de fibres optiques en télécommunications	Formation en entreprise	En recherche d'emploi; vise la formation.	C

TABLEAU 3 (SUITE)
Métiers choisis, certification et occupation actuelle
selon le groupe d'appartenance

SECTEUR D'ACTIVITÉ	CERTIFICATION	OCCUPATION	GROUPE
Entretien d'équipement motorisé			
Mécanicienne automobile	DEP	En emploi dans son domaine	C
Fabrication mécanique			
Technicienne en construction aéronautique	DEC	En emploi dans son domaine	D
Technicienne en instrumentation et contrôle	DEC + (B.A. en histoire)	En emploi dans son domaine	A
Communication Documentation			
Graveuse d'enseignes	Formation en entreprise	A changé de domaine d'emploi (assistante pharmacienne)	A
Conductrice de presses offset ou à sérigraphie	DEP (en congé de maternité)	En emploi dans son domaine	C
Métallurgie			
Soudeuse-monteuse	DEP	En emploi dans son domaine (en arrêt de travail temporaire)	C
Soudeuse-monteuse	DEP + (formation en coiffure)	En formation	A
Transport			
Chauffeuse de camion	DEP	En emploi dans son domaine	C
Textile			
Cordonnière	DEP	En emploi dans son domaine	A

SITUATION GLOBALE DES 27 RÉPONDANTES AU MOMENT DES ENTREVUES

- 16 sur 27 sont en emploi dans leur spécialité ou dans un domaine connexe;
- 1 sur 27 est en emploi dans un autre domaine que sa spécialité;
- 1 sur 27 a quitté un métier non traditionnel pour un autre du domaine traditionnel;
- 5 sur 27 sont en recherche d'emploi;
- 1 sur 27 est en recherche d'emploi mais vise la formation en métier non traditionnel;
- 2 sur 27 sont actuellement en formation en métier non traditionnel;
- 1 sur 27 prévoit une réorientation.

NOMBRE EN EMPLOI SELON LE GROUPE D'APPARTENANCE

- 5 sur 8 du groupe A sont en emploi;
- 0 sur 2 du groupe B sont en emploi;
- 6 sur 9 du groupe C sont en emploi;
- 5 sur 8 du groupe D sont en emploi.

Les emplois occupés par les répondantes sont majoritairement à temps plein, dans leur domaine d'études, dans la région de Laval et les environs.

Une répondante, dont la recherche d'emploi dans sa spécialité était infructueuse à Laval (découpe et transformation du verre), a trouvé un travail à Montréal et pense y déménager pour des raisons pratiques et économiques. Une autre qui a suivi la formation de pomprière, occupe un poste à Drummondville. Une troisième, formée en cordonnerie, travaille à Repentigny.

Les emplois occupés exigent de la part des répondantes les compétences relatives à la spécialité qu'elles ont acquises en formation. Deux femmes occupent des postes de production pour lesquels elles ont été formées par l'employeur. Dans les deux cas, il n'est en rien certain que ces compétences acquises chez l'employeur soient transférables dans une autre entreprise, ce qui limite leur mobilité professionnelle.

Toutes formations confondues, 7 répondantes sur 16 avaient, au moment de l'entrevue, exercé d'autres emplois dans leur domaine ou dans un domaine connexe avant d'exercer celui en cours. Huit femmes sur 16 occupent le même emploi depuis la fin de leur formation. Une répondante est gestionnaire d'une entreprise de construction depuis plus de dix ans.

3.2 LE MOMENT DU CHOIX :
RELAIS 1 DU PARCOURS

Pour une majorité des répondantes, la décision d’opter pour une nouvelle orientation s’insère dans un processus de transition personnelle ou professionnelle. Elle traduit un besoin de changement qui fait suite à un événement souhaité ou imprévu, et remet en question leurs propres valeurs et croyances quant au monde du travail. La présence dans leur

entourage de modèles féminins exerçant un métier non traditionnel influence considérablement cette remise en question et agit sur leur décision. Le choix d’emprunter une voie non traditionnelle relève le plus souvent d’une démarche de type « rationnel » qui fait appel à la réflexion et engage la responsabilité personnelle, plutôt que d’une approche de type « dépendant » où la responsabilité personnelle est laissée au hasard des événements ou des avis d’autres personnes.

TABEAU 4
Principales motivations dans le choix d’un métier
traditionnellement masculin, selon le groupe d’appartenance

MOMENT DU CHOIX ET MOTIVATIONS	A	B	C	D
Ont fait une première orientation vers un métier traditionnellement masculin, n=9	2		1	6
Motivations mentionnées par les répondantes :				
■ Une motivation intrinsèque datant de l’enfance et encouragée par l’entourage;				
■ Le désir de poursuivre des études universitaires et des résultats scolaires élevés;				
■ Des parents travaillant déjà dans le même domaine que celui qu’elles ont choisi;				
■ En ont entendu parler par des amis, et ça avait l’air le fun !				
Ont fait une réorientation vers un métier traditionnellement masculin, n=18	6	2	8	2
Motivations mentionnées par les répondantes :				
■ Retourner sur le marché du travail dans un emploi qui répond à leurs intérêts et à leurs capacités;				
■ Se sortir des emplois précaires et mal rémunérés;				
■ Réaliser un rêve d’enfance;				
■ Détenir une formation qualifiante, un métier;				
■ Travailler avec le conjoint dans l’entreprise familiale.				

LES THÈMES SE DÉGAGEANT DU PROFIL « MÉTIER NON TRADITIONNEL COMME PREMIER CHOIX »
Neuf femmes sur 27 ont opté pour une voie non traditionnelle dès qu’elles ont fait leur premier choix de carrière. Elles étaient alors adolescentes ou jeunes adultes.

Le soutien familial. Pour une jeune répondante, le maintien de son choix a été soutenu par l’attitude de ses parents qui ont su reconnaître chez leur fille des aptitudes particulières. D’ailleurs, les jeunes femmes qui disent avoir été épaulées par leurs parents ont suivi leurs études dans des domaines traditionnellement masculins avec la conviction d’être à leur place.

Les valeurs du système d’éducation. Qui étudie s’enrichit ! Ce slogan datant de l’époque du rapport Parent correspond encore aujourd’hui aux valeurs de notre système d’éducation. Pourtant, les formations professionnelles, en particulier les DEP, sont peu valorisées chez les jeunes et encore moins chez les filles.

« Depuis mon enfance, je cours les feux, je poursuis les camions rouges flamboyants; les sirènes me font frissonner. Mon rêve, c’est de devenir un jour pompière. » (GROUPE D)

« J’étais (au départ) désintéressée par ce cours-là car ils parlaient plus de cégep que de DEP. (...) Ils mettaient trop d’emphase sur le cégep. J’ai découvert par moi-même ce que DEP veut dire. » (GROUPE D)

Des études avancées et un contexte social propice. Dans un rapport d’enquête effectué pour Emploi et Immigration Canada Hull, on peut lire que « les jeunes femmes qui prévoient faire des études avancées ont plus de chance de s’ouvrir à des professions non traditionnelles. Les femmes qui ont bien réussi leurs études secondaires et qui proviennent de milieux aisés auraient tendance à avoir une vue moins stéréotypée des métiers convenant à chaque sexe²⁰. »

La présence de modèles. L’apprentissage social par l’imitation de modèles peut jouer un rôle positif chez les très jeunes filles. Celles dont les mères exercent un métier non traditionnel, en particulier, sont plus susceptibles de choisir une telle orientation²¹.

« J’aimais tout autant la science que la mode. Tout m’intéressait. Donc, on m’envoyait en génie et on me disait que c’était cela qui était le mieux... C’était ça la société : tu as de bonnes notes, alors tu t’en vas en sciences. À un moment donné, c’était soit la médecine ou l’ingénierie... À dix-sept ans, je suis entrée à la polytechnique. » (GROUPE A)

« J’ai choisi cela parce que j’avais quand même une passion pour l’aviation. J’ai aussi mon père qui est dans le domaine. Chez moi c’est un petit peu normal que les filles fassent autre chose que du secrétariat. Ma mère était une pionnière chez Northern Telecom. C’est elle qui montait dans les poteaux pour aller poser des câbles. » (GROUPE D)

²⁰ Avebury Research and Consulting Ltd (1985). *Comment inciter les jeunes filles et les femmes à entrer dans les professions traditionnellement réservées aux hommes*, Emploi et Immigration Canada, Hull, p. 29.
²¹ *Ibid.* p. 37.

LES THÈMES SE DÉGAGEANT DU PROFIL « RÉORIENTATION »

Dix-huit femmes sur 27 ont fait le choix d'un métier non traditionnel au moment d'un cheminement personnel qui impliquait une réorientation professionnelle. Elles sont en général plus âgées au moment de ce choix et ont à leur actif différentes occupations :

- 13 sur 18 se sont occupées des enfants à la maison pendant une période allant de 1 à 6 ans;
- 6 sur 18 ont fait du travail de bureau, du secrétariat, de la comptabilité;
- 3 sur 18 ont travaillé dans la restauration;
- 2 sur 18 ont travaillé dans la coiffure;
- 1 sur 18 a été agente d'immeuble;
- 1 sur 18 a travaillé dans la vente;
- 1 sur 18 a travaillé en entretien ménager;
- 1 sur 18 a travaillé en rénovation et en design d'intérieur.

En général, les répondantes qui se sont réorientées étaient moins scolarisées. Elles occupaient des emplois n'exigeant que peu ou pas de formation et dont elles ne désiraient plus revivre les conditions précaires. Chez celles qui détenaient une formation professionnelle ou technique, c'est le manque d'affinité avec le métier ou le peu de perspectives d'emploi dans leur domaine qui est à la source de leur réorientation.

Selon la même enquête, les femmes au foyer, incluant les mères monoparentales, seraient elles aussi susceptibles d'être attirées par les métiers traditionnellement masculins, mais pour d'autres motifs que ceux des femmes très scolarisées. Comme plusieurs mères projettent de travailler au cours de l'année précédant l'entrée en garderie ou à l'école de leurs enfants, elles sont souvent hésitantes quant au choix d'un emploi. Plusieurs d'entre elles sont insatisfaites des emplois passés, mentionnant comme principale raison le salaire insuffisant, ce qui est particulièrement vrai pour les femmes soutien de famille. Même si elles sont souvent moins scolarisées, elles évaluent les métiers selon les mêmes critères que les femmes très scolarisées : un travail intéressant qui leur procure un sentiment d'accomplissement. La difficulté pour ces femmes à s'orienter vers les métiers traditionnellement masculins découle principalement de l'absence de modèles dans leur entourage et du manque d'information quant aux possi-

bilités que peut leur offrir le marché du travail. Il semble par ailleurs plus facile pour une femme d'âge mûr d'envisager un métier traditionnellement masculin en raison, surtout, de sa personnalité affermie par l'expérience et de ses aspirations davantage ancrées dans le réel.

« J'ai travaillé dans les bars et les restaurants comme serveuse. J'étais sur l'aide sociale et j'étais une mère monoparentale d'un petit garçon de quatre ans. (...) Lorsque mon fils a commencé à aller à l'école, c'est à ce moment que j'ai décidé d'aller à l'école à mon tour. » (GROUPE C)

« J'étais maman à plein temps depuis six ans. Lorsque (mes enfants) sont entrés à l'école, je me suis demandé qu'est-ce que j'allais faire. » (GROUPE A)

« Après cinq ou six ans (à la maison avec les enfants), j'ai décidé de revenir tranquillement pas vite sur le marché du travail. J'ai travaillé comme animatrice dans un centre de femmes, et c'est là que je me suis dit : Tant qu'à travailler, j'aimerais faire quelque chose qui m'intéresse vraiment et qui soit payant. » (GROUPE A)

LES THÈMES COMMUNS À L'ENSEMBLE DES RÉPONDANTES

L'intérêt du métier. Plusieurs répondantes nous ont rapporté qu'au moment de choisir un métier, elles ont d'abord tenu compte de l'intérêt que celui-ci suscitait en elles, puis de la confiance qu'elles éprouvaient en leur capacité de l'exercer. Cette assurance est souvent renforcée par une expérience passée qui les a amenées à accomplir une activité en lien avec le métier, ou encore par la rencontre de modèles féminins. Le fait que d'autres femmes soient engagées dans cette voie leur donne confiance en leurs propres capacités.

« J'ai toujours aimé la menuiserie et j'ai fait plusieurs rénovations à l'intérieur de mon domicile. C'est un goût personnel. » (GROUPE A)

« J'avais une vieille voiture dans ce temps-là, un vieux Ford 66, et je le réparais une fois de temps en temps. J'aimais ça, ça m'amusait et ça me calmait. » (GROUPE C)

« (...) Mes frères travaillaient dans le revêtement souple pour les planchers. À un moment donné, ils avaient un contrat et manquaient justement de personnel (des gars), et ils m'ont demandé si je voulais travailler pour eux. Je leur ai dit de mentionner au patron que j'étais prête à essayer pour une période de deux semaines, étant donné que je ne savais pas si, physiquement, je serais capable de faire le travail. J'ai essayé et j'ai bien aimé. » (GROUPE C)

« J'avais déjà vu un reportage sur le soudage-montage à la télévision, et déjà à ce moment-là, j'admirais beaucoup les femmes qui faisaient ce métier. Je me suis dit : Pourquoi pas moi ? J'ai toujours aimé faire des choses un peu différentes. Donc, je me suis lancée là-dedans. » (GROUPE A)

Des métiers traditionnels insatisfaisants. Nous l'avons mentionné plus haut, les répondantes qui ont antérieurement travaillé dans des métiers traditionnellement féminins (secrétaire, commis de bureau, serveuse) se montrent généralement insatisfaites des conditions de travail qu'elles y ont trouvées. Pour plusieurs d'entre elles, d'ailleurs, c'est par défaut qu'elles ont occupé ces emplois qui ne reflétaient ni leurs intérêts ni leurs capacités.

« J'ai toujours travaillé dans un bureau. Étant jeune, ce n'était pas cela que je voulais faire. À un moment donné, on travaille, on a une chaise, un bureau, un salaire et on ne se pose plus trop de questions. (Mais) je voulais faire autre chose car j'étais tannée. Le côté manuel m'intéressait beaucoup. » (GROUPE B)

Si l'intérêt porté au métier motive en premier lieu le choix des répondantes, celui-ci doit aussi leur apporter des avantages de nature plus pratique, tels de meilleures conditions de travail, un salaire plus substantiel, un titre professionnel. Pour les femmes soutien de famille qui vivent de la sécurité du revenu, la question de la rémunération constitue un facteur déterminant dans le choix d'un métier qu'on veut payant et offrant de bonnes possibilités d'emploi. Conscientes de la précarité de leur situation et des bouleversements du marché du travail, de plus en plus de femmes choisissent le retour aux études plutôt que de se retrouver dans des emplois qui leur apparaissent inintéressants.

« Je travaillais dans l'entretien ménager et je voulais de meilleures conditions de travail, un fonds de pension. J'ai toujours aimé le travail physique nécessitant des habiletés manuelles. Un jour, mon voisin (qui est soudeur) m'a dit : "Te rends-tu compte, on est rendu avec des femmes électriciennes au chantier." C'est là que j'ai cliqué. » (GROUPE B)

« Ça faisait douze ans que j'étais serveuse et j'étais tannée de travailler avec les femmes. Deuxièmement, je me voyais plus tard avec rien en avant de moi, pas d'avantages, pas de fonds de pension. J'ai commencé à consulter les livres de DEP. » (GROUPE D)

Le soutien au moment du choix. L'encouragement, le soutien, l'approbation représentent des atouts importants dans le maintien de la motivation et de l'engagement quant à un choix professionnel. En général, les répondantes ont reçu l'appui de leur milieu, ce qui les a aidées à s'engager et à poursuivre dans leur nouvelle voie avec plus d'assurance. Encore aujourd'hui toutefois, le choix pour certaines s'est fait en catimini, de façon individuelle; il a été très peu partagé et encore moins stimulé par l'enthousiasme et les encouragements de l'entourage.

« Personne ne me croyait, personne ne me prenait au sérieux. Sauf ma mère, peut-être un peu, mais ni mon père, ni mes amis, personne ne me prenait au sérieux. Ils ne pensaient pas que j'irais au bout de mon cours et que j'allais devenir mécanicienne. » (GROUPE C)

3.2.1 Les besoins identifiés au relais 1

Qu'elles soient jeunes étudiantes, jeunes adultes, mères de familles traditionnelles ou monoparentales, les femmes interrogées reconnaissent la nécessité de diversifier leurs choix professionnels pour s'orienter ou se repositionner sur le marché de l'emploi. Leurs motivations à choisir une voie traditionnellement masculine vont de pair avec les multiples facettes de leur milieu de vie et, en ce sens, peuvent répondre tant à des besoins d'ordre personnel que contextuel.

- Plusieurs facteurs peuvent faciliter cette diversification :**
- des ressources dans l'entourage qui les informent des métiers et des possibilités qu'offre le marché du travail;
 - des modèles qui éveillent leur intérêt, ouvrent leurs horizons, et mettent en valeur leurs capacités à exercer des métiers non traditionnels;
 - un soutien fourni par les proches.

3.3 L'ACCÈS ET LE PASSAGE À LA FORMATION : RELAIS 2 DU PARCOURS

La persistance des facteurs comme le manque d'information, l'orientation scolaire déficiente, l'absence de modèles, le statut minoritaire des femmes en formation professionnelle, le harcèlement sexiste et sexuel, les préjugés et le manque de soutien freinent l'entrée des filles dans les secteurs traditionnellement masculins. On observe également une discrimination systémique dans certaines approches pédagogiques ou dans certains modes de sélection des candidatures, ce qui aurait pour effet de limiter l'accès des femmes aux formations non traditionnelles. L'organisme montréalais d'action communautaire Action Travail des Femmes a dénoncé comme discriminatoire à l'endroit des femmes des tests d'admission à des formations, tel le BGTA, car ceux-ci comportaient des critères relevant de facteurs culturels.

Les femmes qui se sont inscrites à un programme dit non traditionnel n'étaient généralement pas conscientes de ces facteurs discriminants. Pour celles qui désiraient reprendre des études, les formations professionnelles et techniques représentaient une option pratique et économique qui alliait leurs intérêts et leurs aspirations. La formation leur donnait accès à un métier pour lequel elles se sentaient qualifiées et fonctionnelles dès leur insertion en emploi. De courte durée (de 6 mois à un maximum de deux ans), celle-ci leur demandait une disponibilité raisonnable qui leur permettait d'assumer leurs obligations personnelles, familiales et financières.

TABLEAU 5
Formation des répondantes selon leur groupe d'appartenance

FORMATION	A, N=8	B, N=2	C, N=9	D, N=8	TOTAL
DEP ■ Le Chantier (n=9) ■ Compétences 2000 (n=3) ■ Centre de formation horticole de Laval (n=2) ■ École polymécanique de Laval (n=1) ■ L'IPIQ (n=1) ■ Centre de formation en métallurgie de Laval (n=1) ■ Centre d'études professionnelles de Saint-Jérôme (n=1) ■ Centres de formation autres (n=3)	4	2	8	7	21
DEC	1			1	2
AEC	1				1
BAC	2				2
Formation en entreprise	1		1		2

Dans l'analyse des thèmes suivants, nous avons priorisé les expériences vécues par les 21 répondantes ayant suivi une formation professionnelle, car elles répondaient davantage aux critères de notre échantillon.

LA VALIDATION DU CHOIX D'UN PROGRAMME DE FORMATION

Deux tendances apparaissent chez nos répondantes au moment où elles s'inscrivent à un programme de formation professionnelle. Dans la première, nous retrouvons celles qui, avant de s'engager dans un programme d'études, ont vérifié leur choix en s'informant directement au lieu de formation et en y accomplissant un stage d'un jour, en discutant de leur retour aux études avec leurs proches, en consultant un agent d'Emploi-Québec, ou encore en effectuant une démarche structurée d'orientation auprès d'un conseiller dans un organisme de développement en employabilité.

« (...) À un moment donné, (mon mari) est souvent sur Internet pour son travail et il a vu quelque chose qui parlait de cordonnerie. Il m'est arrivé avec de la documentation là-dessus. Je lui ai dit : "Cela a bien du bon sens, mais il faut trouver quelle est la commission scolaire qui donne cette formation." Après avoir fait des démarches, j'ai trouvé la commission scolaire, et nous avons été deux semaines à discuter sur le fait de mon retour sur le marché du travail. » (GROUPE A)

« L'électricité, c'est quelque chose qui me passionnait. Je suis allée faire un stage dans deux écoles. Je suis allée au Chantier et je suis allée à l'École des métiers de Montréal. J'ai vu ce que l'on y faisait et l'atmosphère était bonne. J'ai posé des questions et je suis allée voir les gars à l'école. » (GROUPE D)

Chez les répondantes de la deuxième tendance, le choix du programme de formation s'est fait de façon plus spontanée tout en s'appuyant sur l'information disponible au moment où elles ont décidé de retourner aux études. C'est en naviguant sur Internet, en consultant des répertoires sur les DEP, par un reportage à la télévision ou encore par les journaux qu'elles ont le plus souvent découvert leur programme. Moins informées des possibilités du marché du travail parce qu'elles en ont été longtemps absente ou qu'elles sont mal renseignées des ressources d'aide à l'emploi disponibles, ces répondantes ont alors pu faire des choix représentant un intérêt pour elles mais qu'elles n'ont pas cherché à vérifier.

« L'école du Chantier apparaissait sur Internet. J'ai donc vu l'annonce, posé ma candidature et j'ai débuté les cours. » (GROUPE A)

« Je savais que le cours se donnait à Compétences 2000, alors j'ai appelé et j'ai demandé les formulaires du cours. Je suis allée m'inscrire et j'ai fait les démarches pour les prêts et (pour) savoir quand l'école commençait. Il a fallu que je me base là-dessus car le cours commençait la semaine suivante. » (GROUPE C)

LES RESPONSABILITÉS FAMILIALES ET FINANCIÈRES

Les responsabilités familiales et financières font partie des réalités d'ordre personnel auxquelles sont confrontées plusieurs répondantes en début de formation. Pour celles qui ont de jeunes enfants, un premier problème à résoudre sera de mettre sur pied un système de garde fiable dans des délais souvent très brefs. C'est aussi en début de formation que surgissent certains imprévus comme les conflits d'horaire avec le calendrier scolaire des enfants ou le manque de liquidités pour faire face à toutes les nécessités du quotidien. Une situation particulièrement ardue pour les femmes qui sont soutien de famille !

« C'est extrêmement difficile et il faut que tu saches te débrouiller. (...) Il fallait que je trouve une gardienne en une semaine. J'ai eu la chance d'avoir ma grand-mère. Sinon, je n'aurais pas été capable d'aller à l'école car il fallait payer la garderie. » (GROUPE C)

« Il y avait un problème car ils m'avaient inscrite le soir et mon gars allait à l'école le jour. Je ne pouvais pas aller à l'école le soir. Je n'arrêtais pas d'appeler la secrétaire pour lui demander de me trouver une place le jour. Elle a commencé à voir que j'étais sérieuse. » (GROUPE C)

« (...) Il a vraiment fallu que je demande de l'aide tout le temps à ma famille, et lorsque mon auto brisait, il fallait que j'emprunte. L'épicerie, il n'y en avait pas. Je devais courir un peu partout pour en avoir. Ça a été dur. » (GROUPE C)

L'ACCUEIL DANS LE GROUPE ET L'ATTITUDE DES COLLÈGUES MASCULINS

En général, les débuts en formation et l'accueil du groupe font vivre à chacune toute une gamme d'émotions (peur, anxiété, stress). Pour l'une des répondantes, c'est le sentiment de marginalité en regard de son statut qui a rendu plus difficile son adhésion au groupe.

« Il y avait d'autres filles dans les cours et elles, elles étaient jeunes et n'avaient pas d'enfant. Même elles, elles ne trouvaient pas cela évident. Alors, quand tu es monoparentale et que tu retournes à l'école, il faut vraiment que tu y croies. Ce n'est pas vrai que tu as du support à fond. Il faut que tu sois parrainée par une personne d'Emploi-Québec, et en plus tu te retrouves dans un milieu de jeunes. Ils ne comprennent pas ce que toi, tu viens faire dans ce cours-là. Tu ne veux pas non plus être la victime. Si je n'avais pas eu le support de ma famille, je ne crois pas que j'aurais été capable de passer au travers. » (GROUPE C)

C'est en s'inspirant du dicton *Vous n'aurez pas une seconde chance de réussir votre première impression !* qu'une répondante a jugé bon d'utiliser l'humour, canalisant ainsi sa peur et faisant du coup tomber l'hostilité qu'aurait pu susciter son arrivée.

« Quand je suis entrée à l'école, j'avais la chienne en maudit. (...) J'étais la première, cela me stressait encore plus. Je me demandais comment les professeurs allaient prendre cela vu que c'était seulement des hommes qui enseignaient. Lorsque je me suis présentée, je leur ai dit : "Vu que je suis capable d'arracher des planchers, je devrais être capable d'arracher des couvertures. C'est la raison pour laquelle je suis ici ce matin. Je viens essayer ça voir si je vais aimer, et mon nom de chantier c'est Bob." Tout le monde est parti à rire et cela a cassé la glace. Les professeurs ne m'ont jamais fait sentir que je n'étais pas à ma place et les gars du groupe non plus. » (GROUPE C)

Peu de répondantes connaissent le « bouillon de culture » dans lequel elles s'apprêtent à plonger. Au moment de débiter leur formation, plusieurs se sentent sur la sellette, se demandant comment les choses vont se passer et si on va les accepter.

« J'avais peur un peu parce que je me suis dit : Vu que c'est traditionnellement masculin, quel va être le contact avec les gars, surtout que moi, je n'avais jamais travaillé avec des hommes ? » (GROUPE A)

Le travail en équipe fait partie de différents apprentissages. Les femmes plus âgées et minoritaires ont parfois moins de facilité à trouver des coéquipiers.

« (...) Je me suis ramassée avec des petits gars âgés de dix-sept à dix-neuf ans. C'était le bordel, ils ne voulaient rien savoir d'une vieille comme moi. Je faisais tous mes travaux, toute seule, je faisais toutes les expériences toute seule, c'était épouvantable ! Il n'y avait jamais personne pour travailler avec moi. » (GROUPE A)

Quand des commentaires blessants sont adressés aux femmes en classe, ils proviennent en général des garçons plus jeunes et ont trait à l'âge ou à la force physique. Devant de telles situations, plusieurs enseignants évitent d'intervenir prétextant qu'il en sera de même sur le marché du travail et que les femmes ont tout intérêt à s'y habituer maintenant. À cet égard, des études rapportent que les femmes s'adaptent plus facilement aux hommes que l'inverse. Selon le dossier « SOS garçons » paru dans *La Presse* du 3 mai 2003, le phénomène s'expliquerait par le fait que la mère s'adapte aux besoins des enfants tandis que le père réclame d'eux qu'ils répondent aux siens. Les répondantes ont dit poser beaucoup de questions pendant les cours car elles ne connaissent pas toujours le vocabulaire technique associé aux pièces ou à l'outillage du métier. Cette manifestation de leur présence en classe provoque souvent des moqueries de la part de leurs compagnons, parfois même une forme d'irritation chez les enseignants.

« À l'école avec les jeunes gars, c'était difficile. Tous les jours, ils remettaient en question ta décision et tous les jours, ils te rentraient dedans. (...) Ils te font sentir que tu n'es pas à ta place. Les gars qui prennent les cours en mécanique trippent sur les autos. Ça fait des années qu'ils regardent des autos, leur père ou leur oncle est mécanicien. (...) Les autos, moi, je trouvais cela bien beau mais quand tu me demandais où (était) la crémaillère, je ne savais pas c'était quoi une crémaillère (...). Et si tu oses poser une question qui pour eux est bête, bien là tu es faite, tu vas te faire niaiser pour le reste de la semaine. » (GROUPE C)

Globalement, elles font malgré tout un bilan assez positif de leurs rapports avec les garçons sans toutefois nier le fait qu'elles ont toutes été un jour ou l'autre la cible de taquineries sexistes. Le fait d'étudier avec une « gang de gars » a été une source de plaisir et d'apprentissage pour plusieurs d'entre elles qui avouent du même souffle que le sens de l'humour, la diplomatie, la capacité de collaborer et la force de caractère font partie des compétences personnelles qu'elles doivent constamment mettre de l'avant pour développer et maintenir de bonnes relations avec les autres.

L'ACCUEIL ET L'ATTITUDE DES ENSEIGNANTS

Deux répondantes ont raconté avoir eu des problèmes avec un enseignant en particulier. Dans l'un des cas, la répondante a dû réagir à plusieurs reprises en privé pour qu'il mette fin à ses commentaires déplacés qui ne visaient qu'elle dans le groupe. Elle aurait apprécié trouver à l'école une ressource pouvant l'aider à résoudre rapidement ce problème qui s'est prolongé sur deux sessions.

« (...) Le prof m'a rendu la vie difficile. Si j'avais des questions à poser, (il) me parlait d'un ton sec et hautain. Lorsque je lui posais une question, il montait le ton pour me répondre en voulant dire : Encore toi, tu es bien fatigante. (...) Chaque fois qu'il me voyait dans le corridor, il disait : "(Une telle) est poche" (...), et cela à répétition. Ç'a duré quelques mois et j'avais beau lui dire d'arrêter mais il continuait quand même. Ça devient fatigant mentalement. Environ dix mois plus tard, il est venu me voir et il m'a dit qu'il arrêterait. Après les fêtes, il m'a vue dans le corridor et il me l'a redit encore une fois. (...) Il y avait les gars aussi qui n'arrêtaient pas, et ça ne marchait plus. Je suis allée voir quelqu'un et lui ai expliqué la situation. D'après moi, cette personne est allée parler au prof car peu de temps après, il est venu me voir et m'a dit : "C'est vrai, tu as raison et je vais arrêter." » (GROUPE D)

En général, les répondantes s'entendent pour dire qu'elles ont été bien accueillies et soutenues par leurs enseignants qui les ont traitées sur le même pied que les gars et ce, même si eux aussi pouvaient faire des taquineries sexistes. Ce qu'elles ont apprécié chez les enseignants qui en ont fait preuve, ce sont les attitudes d'encouragement et d'ouverture quant au potentiel des femmes, et d'empathie quant à leur situation personnelle et familiale distincte.

«(Les enseignants), ils sont là et t'encouragent. Tu sors de là et tu es fière d'avoir réussi. Quand j'ai eu mon diplôme, je pleurais et j'étais contente. Ils sont vraiment humains parce que j'avais beaucoup de problèmes avec mon garçon – il avait des difficultés et il se faisait souvent expulser de l'école – donc, c'est arrivé souvent qu'il fallait que je m'en retourne à la maison. (...) J'ai continué jusqu'au bout et ils m'ont laissé ma chance et j'ai réussi.» (GROUPE C)

«(Le professeur) m'avait mise sur certains projets, et il voyait que j'étais très perfectionniste. Il m'a dit : "Avant de faire ton choix dans ton orientation pour le cours de cordonnerie, tu vas faire le cours qu'on appelle orthopédique, car je te vois là-dedans et tu vas aller travailler dans un laboratoire orthopédique." Et c'est là que je travaille aujourd'hui.» (GROUPE A)

«(Les étudiants) ont bien réagi car les professeurs étaient très positifs par rapport à cela. Donc, les élèves ont eu une bonne attitude. Peut-être que si les professeurs avaient été contre les femmes, ça aurait pu avoir un impact différent sur les jeunes garçons, mais ça n'a pas été le cas.» (GROUPE A)

Les répondantes considèrent très important que les enseignants soient bien informés du marché du travail, et plus particulièrement des possibilités d'intégration des femmes.

Peut-être parce qu'elles sont particulièrement soucieuses de bien comprendre et de réussir leurs apprentissages, les femmes qui reprennent les études semblent les plus exigeantes quant à la qualité de l'enseignement. Elles sont aussi plus sensibles aux compétences pédagogiques de l'enseignant, à sa capacité, par exemple, d'encadrer le groupe et de tenir compte des forces et des faiblesses de chacun.

«Je n'ai pas eu la crème des profs. Il y avait le prof dont je t'ai parlé que j'ai eu dans trois cours. Un autre durant trois cours qui, lui, ne connaissait pas sa matière. Le dernier, peut-être qu'il connaissait bien sa matière – je comprenais ce qu'il disait quand il parlait –, mais quelquefois tu poses des questions et moi, j'en pose beaucoup de questions parce que je suis curieuse de nature et que je veux comprendre. Mais ce prof-là n'avait pas du tout les qualités d'enseignant.» (GROUPE D)

LES DIFFICULTÉS RELIÉES AUX APPRENTISSAGES

Quelques répondantes ont eu à faire du rattrapage scolaire en parallèle à leur formation, notamment en mathématiques et en physique. D'autres ont dû composer avec l'informatique pour la première fois de leur vie. Il faut se rappeler que la plupart de ces femmes ont été longuement absentes du milieu scolaire ou exerçaient des emplois sans technologie (restauration, coiffure).

L'une d'elles, particulièrement débrouillarde, s'est donné des moyens pour pallier, parallèlement à sa formation, ses « retards scolaires » :

«Je suis allée travailler dans une cour à scrap, c'était la meilleure chose à faire. Un moment donné, mon auto avait un problème de radiateur et je suis allée à la scrap pour chercher le morceau. Le monsieur m'a dit : "Tu travailles en mécanique ?" Je lui ai dit : "Je prends mon cours." Il m'a dit : "Tu pourrais venir travailler ici la fin de semaine et l'été." (...) J'ai appris par exemple, comme je n'ai jamais appris de ma vie. Les scappeux, ce ne sont pas des mécaniciens, mais ils connaissent les pièces, comment les démonter sans les briser. Ils savent comment travailler. Je suis allée travailler là durant un an et demi. (...) Je travaillais avec lui tout le temps et je le suivais tout le temps. Il m'a vraiment appris beaucoup. Je le remercie encore.» (GROUPE C)

Les intervenants scolaires ont si bien intégré les rôles stéréotypés des filles et des garçons qu'ils ne pensent pas, en début de formation, à questionner les femmes sur leurs antécédents scolaires et professionnels et ainsi vérifier avec elles leurs besoins de mise à niveau ou de rattrapage. Autre élément important : rarement sont-elles mises en garde ou informées des exigences physiques ou des différents produits qu'elles manipuleront et qui sont susceptibles d'avoir un impact sur leur santé, notamment lors d'une grossesse.

«On ne connaissait pas la signification des symboles sur les produits. On voyait bien des têtes de mort ou des signes d'explosion sur les produits sans se douter de rien. On se mettait des gants, on suivait ce que les professeurs nous disaient.» (GROUPE A)

LES SOURCES D'INSATISFACTION

Les insatisfactions que les répondantes expriment au sujet de la formation portent sur la faible gestion de la classe et des conflits, le peu de temps consacré à certains modules (mentionné par celle en découpe et transformation du verre), le manque de soutien individualisé tout au long de la formation et l'absence de ressources vers lesquelles se tourner en cas de difficultés personnelles. Un service d'aide au placement en emploi et à la recherche de stage est souvent présenté comme une nécessité car les étudiantes en démarche non traditionnelle connaissent peu les industries susceptibles de les embaucher. Celles dont la formation n'offre pas de stage le déplorent. Et parmi celles qui étudient dans les métiers de la construction, plusieurs n'ont pas de contacts dans l'industrie, ce qui rend plus aléatoire leur intégration à un stage.

« En fait, la formation devrait comprendre un stage de cent cinquante heures car comme ça, tu serais certaine d'avoir ta carte en sortant. Tandis que là, il n'y a rien de sûr. Ils te disent de te trouver un employeur en plus des cent cinquante heures. Ils te font arrêter dans ta démarche. » (GROUPE A)

Ce commentaire d'une répondante fait allusion à l'abolition provisoire du stage obligatoire de 150 heures établie par la Commission de la construction du Québec pour faciliter l'accessibilité des chantiers aux femmes. Celles-ci peuvent cumuler les 150 heures nécessaires à l'acquisition du certificat de compétences chez le premier employeur qui les embauchera à la fin de leur formation.

LES SOURCES DE SATISFACTION

Dans l'ensemble, les répondantes ont beaucoup apprécié leur passage en formation. Certaines ont conservé des liens d'amitié avec des collègues masculins ou des enseignants. Le sentiment d'appartenance au groupe ou la réalisation d'un projet d'équipe ont constitué des facteurs déterminants dans leur motivation. Et en plus de se sentir habiletées à exercer leur métier, elles tirent de leur formation un développement personnel qui va bien au-delà de la connaissances du métier : la confiance en soi, la conscience professionnelle, la gestion des émotions, la capacité d'adaptation et le travail d'équipe représentent autant d'apprentissages tout aussi utiles à leur intégration en emploi.

« La formation pratique, le fait de pouvoir passer de la théorie à la pratique. Le projet sur lequel on travaillait était de monter un petit cabanon à jardin. Il fallait le faire de A à Z avec les portes, les fenêtres et la toiture. J'ai trouvé cela très intéressant. » (GROUPE A)

« Quand j'étais à l'école, nous avons fait un gros projet pour les portes ouvertes. On a monté un gros jardin intérieur avec un bassin d'eau et des patios que j'avais dessinés. Ils offraient la possibilité aux élèves de faire des plans, et certaines de mes idées ont été acceptées. » (GROUPE D)

Le concours Chapeau, les filles ! a été perçu par les répondantes comme étant un événement très constructif et mobilisateur pour les étudiantes. Et il leur a permis de recevoir un plus grand soutien de la part des enseignants.

« Les professeurs nous encourageaient beaucoup à continuer. Quelquefois, il y avait des petits moments de découragement, c'est normal parce que c'était quand même assez difficile, surtout quand on faisait du béton. Mais ils nous aidaient énormément et ils nous motivaient avec leurs concours (comme Chapeau, les filles !). Ça nous a vraiment motivées à percer dans ce métier-là. » (GROUPE D)

Une répondante conclut son entrevue avec la recommandation suivante :

« (...) Il faudrait faire découvrir aux étudiantes du secondaire à quel point ça peut être intéressant ces métiers-là. Je trouve que c'est quelque chose qui n'est vraiment pas fait, et les jeunes filles ne sont pas orientées vers ces métiers. C'est vraiment déplorable ! » (GROUPE A)

3.3.1 Les besoins identifiés au relais 2

Les femmes reconnaissent que la formation professionnelle et technique est un apport incontournable dans leur cheminement professionnel non traditionnel. La réussite de leur accès et de leur passage en formation peut être le fruit d'un ensemble de conditions, dont :

- Un soutien financier pour toutes les femmes, sans égard à leur statut ;
- Des mécanismes d'entraide où elles trouveront du soutien, de l'information et des services adaptés (validation du choix du programme, rattrapage scolaire, aide à la recherche de stage et d'emploi, traitement des plaintes en cas de harcèlement) qui pourraient prendre la forme de programmes d'accès, de comités d'accueil, de réseaux d'échanges et de *mentorat* entre anciennes et nouvelles étudiantes, etc. ;
- Un personnel enseignant attentif à leur situation particulière et conscientisé à la problématique des femmes dans les métiers traditionnellement masculins ;
- La promotion de la formation professionnelle et technique auprès des femmes et des filles.

3.4 LA RECHERCHE D'EMPLOI : RELAIS 3 DU PARCOURS

En général, les répondantes se sont mises activement en recherche d'emploi dès la fin de leur formation. Plutôt que l'envoi du curriculum vitae, elles ont privilégié l'approche par candidature «spontanée», soit en téléphonant (l'employeur risque moins d'être influencé par les hommes sur les lieux) ou en se rendant directement sur les lieux de travail. Plusieurs ont mentionné que cette façon de procéder les aidait à surmonter leurs appréhensions quant au fait qu'elles sont des femmes postulant des emplois d'hommes. Elles ont aussi remarqué que les employeurs, qu'ils soient entrepreneurs en construction ou propriétaires d'une petite entreprise, se montrent ouverts à les recevoir et plus accessibles.

LES STRATÉGIES ADOPTÉES POUR LA RECHERCHE D'EMPLOI

Une enquête réalisée par Femmes et métiers non traditionnels, menée auprès de 47 entreprises du Bas-Richelieu (1998), révèle que ce qui a souvent incité les employeurs à embaucher une femme, c'est qu'elle soit allée les rencontrer. Le mode de recrutement «par démarchage» auprès des institutions scolaires est le moins privilégié (5,6 % des répondants) tandis que l'offre de services spontanée se révèle le mode d'embauche le plus important (36,8 % des répondants).

«J'ai voulu téléphoner mais je me suis dit qu'ils ne voudraient probablement pas de moi vu que je suis une fille. Étant situé près de chez moi, je me suis rendue directement sur place.» (GROUPE C)

«Beaucoup de téléphones pour essayer de rencontrer les directeurs de laboratoire. Premièrement, il faut prendre rendez-vous avec eux. Lorsque j'arrivais de mes cours (vers trois heures trente, je ramassais les enfants chez la gardienne); le temps que les enfants s'installent et commencent à faire leurs devoirs, moi, je faisais environ deux ou trois téléphones. Le vendredi on n'avait pas de cours et je passais la journée sur le téléphone pour essayer de rencontrer un directeur de laboratoire et de fixer un rendez-vous.» (GROUPE A)

«Les filles entrent sur le marché du travail assez facilement mais plus lentement. On dirait que parce qu'elles savent qu'elles sont des filles, elles sont craintives et n'osent pas. Il faut que tu aies du "guts", il faut que tu te dises : Moi je me cherche un emploi et je vais en avoir un ce soir.» (GROUPE C)

Celles pour qui la recherche d'emploi a été particulièrement efficace ou dont l'embauche a été rapide ont vu leurs démarches favorisées par une combinaison de facteurs.

LES FACTEURS FAVORABLES À LA RECHERCHE D'EMPLOI

Une pénurie de main-d'œuvre dans l'industrie (dans presque tous les domaines, mais particulièrement dans celui de l'imprimerie) avantage les femmes qui détiennent une formation spécialisée. Elles peuvent accéder à des postes même si elles n'ont pas l'expérience en usine exigée par les employeurs à l'embauche.

«Aussitôt que j'ai fini l'école, j'ai trouvé du travail. C'est un métier qui a beaucoup de demandes. Il y a 5 % de monde qui n'a pas d'emploi là-dedans (...).» (GROUPE C)

Une attitude entreprenante et une ouverture à saisir les opportunités, telles qu'une publicité d'entreprise dans la boîte aux lettres, une candidature spontanée auprès d'un employeur exposant à un salon Emploi-Formation, un employeur qui recrute à l'école, une visite sur un chantier de construction.

«Il est venu me chercher à l'école pour m'essayer et a demandé à mes profs s'il pouvait me prendre pour une journée. Il voulait en même temps vérifier si les gars m'accepteraient dans le groupe.» (GROUPE C)

«J'ai vu l'annonce dans le *Journal de Montréal* et je les ai appelés. Ils m'ont dit que je pouvais y aller quand je voulais. J'ai dit : "Est-ce que je peux y aller tout de suite ?" J'ai passé une première entrevue

avec le patron et le lendemain une deuxième entrevue avec le gérant. Je crois qu'ils étaient contents de voir une femme.» (GROUPE C)

Une adaptation rapide à la culture du milieu dès le premier contact avec l'employeur. Celui-ci est alors davantage en mesure d'évaluer la capacité d'intégration de la candidate à une équipe d'hommes et de l'embaucher. L'humour est souvent la stratégie d'adaptation que les femmes ont utilisée en entrevue.

«Lorsque je suis arrivée, il y avait deux employés qui étaient là. J'ai dit que je venais appliquer pour le poste. Ils m'ont demandé mon nom et mon téléphone car le patron n'était pas là. Ils m'ont fait une joke en disant : "Que vas-tu faire cet été lorsqu'on va enlever nos chandails ?" Je leur ai dit : "Moi, je vais garder le mien car je vais être obligée de finir la job à moi toute seule." Ils ont ri et ont raconté ma joke au patron, et celui-ci m'a appelée et m'a dit : "Toi, je t'embauche." Je lui ai répondu qu'il ne m'avait même pas vue et même pas essayée. Il m'a répondu : "Juste de la manière que tu réponds, je sais que tu ne te laisseras pas marcher sur les pieds."» (GROUPE C)

Des attentes bien définies quant au futur milieu d'embauche, c'est-à-dire au climat, aux conditions et aux horaires de travail qu'elles désirent en harmonie avec la vie familiale. Une conductrice de camion a mis près d'un an de démarches d'emploi pour trouver un travail où elle pouvait faire du transport local et retrouver sa famille le soir. Pour une imprimeure, c'est un travail dans une petite entreprise familiale qui a amélioré ses conditions de travail (elle est actuellement en congé de maternité, et l'employeur attend son retour).

Selon Diane-Gabrielle Tremblay, professeure et directrice de la recherche à Télé-Université, «la PME constitue un milieu plus fertile que la grande entreprise pour concilier des responsabilités professionnelles et familiales. La PME offre davantage d'arrangements informels²². »

La rencontre d'employeurs ouverts à l'embauche de femmes à des postes traditionnellement masculins a été profitable pour certaines femmes qui ont bénéficié de la curiosité ou encore d'un préjugé favorable à leur égard. L'âge peut également représenter un facteur positif d'embauche car il témoigne d'une plus grande maturité.

« "Une femme ! Je suis curieux de voir ça, paraît que vous êtes plus minutieuses." Dans ce temps-là, t'as une chance de te faire embaucher. » (GROUPE B)

« Non, c'est eux qui sont venus me chercher. Ils ont fait appel à la polytechnique pour savoir les noms de tous ceux qui avaient fait cette spécialité-là, et donc, ils ont passé des entrevues. Le vice-président qui était là avait l'idée d'embaucher une femme, pour justement changer l'atmosphère des chantiers. C'était un peu sa vision. » (GROUPE A)

« Le premier emploi, je l'ai eu justement parce que j'avais un certain âge (40 ans). Ça faisait longtemps qu'ils engageaient des jeunes, et les jeunes lâchaient la job ou ne faisaient pas la job comme il faut. La personne qui m'a passée en entrevue m'a dit : "Justement, on cherche une personne comme vous qui soit fiable et qui fasse son ouvrage de façon responsable." » (GROUPE A)

Des mesures d'embauche plus souples, surtout dans la PME où l'employeur recherche avant tout les compétences techniques et la capacité d'adaptation à l'équipe. Selon les expériences des répondantes, il n'est pas rare que les entrevues se transforment en période d'essai qui se conclut par l'embauche de la candidate.

Avant même d'obtenir leur emploi, trois répondantes possédaient une très bonne connaissance de la culture du milieu grâce à un parent qui y travaillait déjà. Elles font partie de la catégorie « femmes d'exception », c'est-à-dire « des femmes dont la présence dans le milieu de travail se trouve justifiée par leur appartenance familiale : c'est par l'intermédiaire d'hommes, maris ou pères, qu'elles ont accédé à l'emploi²³. »

Toutefois, même si certains facteurs ont aidé plusieurs répondantes dans leur recherche d'emploi, pour d'autres la démarche ne fut pas sans heurts.

LES DIFFICULTÉS ET OBSTACLES DANS LA RECHERCHE D'EMPLOI

Une finissante en charpenterie-menuiserie a dû suspendre sa recherche d'emploi à cause des horaires de travail sur les chantiers difficilement conciliables avec sa vie familiale.

« J'étais certaine que j'en trouverais un mais présentement, la difficulté est située plus au niveau des enfants en ce qui concerne la coordination d'horaire. » (GROUPE A)

La difficulté de concilier travail et famille chez cette répondante ne doit toutefois pas faire oublier qu'« il existe une image persistante à l'effet que les métiers de la construction demandent une très grande mobilité géographique et une adaptabilité aux horaires de travail et aux nombreux employeurs. Or cette image "renchérit l'exclusion des femmes dans ces métiers et (intervient indirectement sur) leurs choix professionnels"²⁴. »

Pour une autre répondante qui pratique le métier de carreleur sur les chantiers de construction, la principale difficulté réside dans le refus d'embaucher des femmes de certains employeurs qui craignent la réaction des hommes qui travaillent à la production ou sur les chantiers.

Pour les trois finissantes de notre échantillon en découpe et transformation du verre, ce sont d'autres facteurs qui ont constitué des obstacles majeurs : les effets de la division sexuelle du travail et de la culture du milieu, et plus particulièrement les salaires des femmes plus bas que ceux des hommes ainsi que les emplois considérés peu stimulants que l'on réserve aux femmes. Le milieu s'est montré très fermé à leur candidature sans compter le préjugé défavorable envers leur formation. La seule qui a réussi à trouver emploi dans son domaine dit travailler pour des patrons exceptionnels... ce qui n'empêche pas que les postes les mieux rémunérés y soient occupés par des hommes.

« Finalement, en allant faire des applications, il n'y avait pas de femmes à ces postes-là. C'est ça que je me faisais répondre et des choses comme celles-là. C'est certain que pour travailler à faire de l'assemblage, admettons dans les fenêtres ou une porte d'entrée en acier, souvent il y a un vitrail dedans; cela ne prend pas de diplôme ni aucune formation pour assembler ça à 8 ou 9 dollars de l'heure. » (GROUPE B)

« Parce que dans l'industriel, aux endroits où ils n'embauchaient pas de femmes, c'était plus payant. (...) Les gens qui travaillent sur les machines à découpe ou de biseautage, ce sont seulement des hommes. Tandis que pour l'assemblage, ce sont seulement des femmes. » (GROUPE B)

« J'en ai même un qui m'a dit : "Madame, savez-vous que c'est une vitrerie ici ?" J'ai compris qu'il ne pouvait pas comprendre que j'appliquais pour la même job que lui faisait, et il ne comprenait pas non plus que j'avais un diplôme qui qualifiait que j'avais touché à tous ces matériaux-là. Pour lui, cela n'avait pas d'allure. » (GROUPE C)

²² Tremblay, Diane-Gabrielle. (2001). *Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solutions*, Télé-Université.

²³ Direction de la formation professionnelle et Direction de la qualification professionnelle de la Commission de la construction du Québec (1996). *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, p. 66.

²⁴ *ibid*, p.16.

On dit aussi que des questions discriminatoires relatives à la vie familiale des candidates sont régulièrement posées.

«Ce qui revient souvent comme question, c'est : "Parle-moi de toi, as-tu des enfants ? Avec ta famille, comment vis-tu ça ?" Je trouve ça discriminatoire. Je leur réponds que pour l'horaire, il n'y a pas de problème, je suis bien organisée. J'essaie de savoir à quoi ils veulent en venir.» (GROUPE A)

D'autre part, des répondantes disent avoir été peu informées par l'employeur de leurs nouvelles conditions de travail (environnement de travail, politiques de harcèlement, accueil des collègues masculins) au moment de leur embauche. Cette absence d'information leur réserve parfois des surprises : niveau de bruit élevé, mauvais éclairage, mesures de sécurité déficientes, hostilité des collègues mal préparés à l'arrivée d'une femme.

«(...) J'ai travaillé à cet endroit seulement quatre jours. Je n'avais pas visité l'entreprise auparavant et j'ai passé une entrevue de cinq minutes. Le bruit là-dedans était infernal. Vu que j'ai une faiblesse au niveau de l'oreille, j'ai demandé à retourner sur le chômage et on me l'a accordé.» (GROUPE A)

L'expérience a amené cette répondante à préparer ses propres questions d'entrevue :

«En entrevue, je demande comment est l'esprit d'équipe et comment sont les gens. Je ne veux pas entrer dans une entreprise où l'on va chercher à me dénigrer. Je n'ai pas le goût d'aller me battre, je veux juste gagner ma vie. Je sais qu'il y a des endroits où les gens sont ouverts et je sais qu'à d'autres endroits, les gens sont plus fermés. C'est pour ça que je le demande en entrevue, et c'est très apprécié lorsqu'on me donne une réponse honnête.» (GROUPE A)

Une seule répondante nous a confié avoir été prévenue que son intégration serait difficile, sans pour autant bénéficier de mesures d'aide à l'intégration au poste.

«La directrice du personnel m'a dit : "Ici, vous êtes dans une usine et les gens ont une mentalité des années 50-60. Ils ont beaucoup de préjugés. Vous allez être la première à vous faire une place dans le milieu et ça va être difficile."» (GROUPE A)

Nous avons observé chez certaines répondantes qui se sont réorientées un malaise à parler en entrevue de leurs expériences de travail passées, surtout celles qui étaient d'un domaine traditionnellement féminin. En se dirigeant vers des métiers traditionnellement masculins, les femmes doivent radicalement changer leur approche de recherche d'emploi. Elles perdent les repères qui leur étaient familiers, ignorent si elles doivent mettre en valeur leurs compétences acquises dans les emplois passés qui pourraient affaiblir leur savoir-faire actuel.

«(...) Je me suis dit que lorsque je vais entrer dans une entreprise comme soudeuse, je n'ai pas l'intention de leur dire que j'étais coiffeuse. Je trouve que c'est quelque chose de personnel, et je ne veux pas qu'ils fassent de comparaison. Cette semaine, à l'école, on est en train de faire une pièce en soudure et il fallait la meuler (l'appareil à meuler, c'est à pression et c'est très lourd). Lorsque j'ai eu fini, j'avais chaud et j'avais travaillé fort. Mon professeur m'a dit : "C'est pas mal plus pesant qu'un peigne hein ?"» (GROUPE A)

Le travail autonome peut aussi représenter un moyen pour les femmes d'accéder au marché du travail. Une répondante, désireuse de partir à son compte, a cependant connu, comme d'autres entrepreneures, des difficultés à obtenir un prêt de la banque.

«(...) La banque n'a pas voulu me prêter un sou sans que mon mari, qui a moins d'argent que moi, signe pour moi. J'ai pleuré presque car je me suis dit : Comment ça ? Si mon

mari n'avait pas signé, je n'aurais pas eu la chance d'acheter cette bâtisse car je n'étais pas capable d'avoir du financement.» (GROUPE A)

Si la recherche d'un premier emploi s'est généralement avérée fructueuse pour une bonne part des répondantes, ce qu'on peut considérer comme un indice de la capacité des entreprises à accueillir les femmes, il ne faut cependant pas minimiser la présence des obstacles mentionnés et leurs impacts.

3.4.1 Les besoins identifiés au relais 3

La recherche d'un emploi dans un secteur non traditionnel constitue une démarche très particulière pour les femmes. Celles-ci en prennent rapidement conscience, s'adaptent en conséquence et développent leurs propres stratégies. Mais malgré leurs efforts, elles se butent toujours à des obstacles qu'on pourrait pourtant réduire par un ensemble de moyens :

- En identifiant les entreprises qui embauchent des femmes, et en ciblant celles qui ont à leur actif un programme d'accès à l'égalité ou qui offrent par leur structure et leurs politiques des mesures d'embauche et d'intégration à l'emploi avantageuses pour elles;
- En faisant appel à des services d'aide à l'emploi orientés vers la dynamique particulière des femmes dans les métiers traditionnellement masculins qui, en plus d'offrir un soutien technique, informent les chercheuses d'emploi sur la culture de différents milieux de travail typiquement masculins, les conditions de travail, la défense de leurs droits, la santé et sécurité au travail, la gestion du changement, et autres questions;
- En trouvant un réseau socioprofessionnel d'entraide, de soutien et d'échange d'informations quant aux perspectives d'emploi, réseau qui brise l'isolement et aide les femmes à se connaître et à discuter avec celles qui travaillent déjà dans le métier.

3.5 L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI : RELAIS 4 DU PARCOURS

C'est lorsqu'elles intègrent un premier emploi que les femmes découvrent toute la mesure de ce que signifie travailler dans un métier traditionnellement masculin. Les exigences du métier, la culture du milieu et l'acceptation par ce milieu, la performance, l'adaptation, la lutte contre les préjugées, les alliances à établir... Beaucoup de travail à accomplir avant même de commencer à travailler ! Le combat pour le droit de choisir son travail et de l'exercer en toute sérénité, dans les mêmes conditions que tout autre individu, est loin d'être gagné.

L'INTÉGRATION DANS UN MILIEU AUX VALEURS MASCULINES

Parmi les répondantes qui occupent ou qui ont déjà occupé un emploi traditionnellement masculin, 12 d'entre elles nous ont rapporté avoir été confrontées à diverses formes de résistance masculine. Dans plusieurs cas, cette résistance se manifeste par des blagues sexistes et des taquineries de mauvais goût. Les femmes se sentent observées dans leurs moindres mouvements. « Lors de leur intégration, les femmes n'ont pas le droit à l'erreur. Une mauvaise réaction, une seule fois, les suit pour longtemps. » Cependant, « l'obligation de se fondre à la culture du groupe, d'être acceptée, d'établir une cohabitation sereine peut mener les femmes à une forme de renoncement d'elles-mêmes²⁵. »

Une répondante nous raconte comment, pour être acceptée par le groupe, elle a adopté la « bonne attitude ».

« On me faisait prendre des douches froides, on me mettait du Saran Wrap sur le bol de toilette la nuit. Toutes des petites choses comme celles-là, alors quand ils me les faisaient, je leur faisais moi aussi. Je faisais des coups encore pire. Alors, cela a fini par arrêter. » (GROUPE A)

Chez une autre répondante, l'intégration en milieu de travail et l'acceptation des collègues s'est traduite par une épreuve qui consistait à prouver qu'elle était aussi capable que les hommes.

« Il y a un gars qui m'a dit : "Moi, je suis capable de faire 900 morceaux dans la même journée, et toi, tu ne seras jamais capable." Il n'aurait jamais fallu qu'il me dise cela à moi. J'ai rushé, j'ai souffert, mais j'ai réussi. » (GROUPE C)

L'ÉTABLISSEMENT DES RELATIONS AVEC LES COLLÈGUES

Les jeunes répondantes composent en général plus aisément avec le sexisme au quotidien que les plus âgées. Quand elles ne prennent pas part aux taquineries, elles finissent par s'y habituer. Le facteur de l'âge chez les collègues masculins ne semble pas être en cause dans l'établissement de rapports agréables ou hostiles lors de l'intégration des femmes dans l'entreprise. Même si certaines trouvent plus facile de développer une camaraderie avec des hommes plus jeunes, surtout de leur âge, d'autres apprécient les travailleurs plus âgés qui se montrent davantage compréhensifs voire paternels parce qu'eux-mêmes ont des filles et n'aimeraient pas les savoir dans une telle situation.

Les femmes d'âge mûr sont plus réfractaires aux attitudes sexistes. Elles cherchent à établir un dialogue plus respectueux avec les hommes et des rapports de travail basés sur l'égalité et le partage des compétences. Lors de commentaires déplacés, elles s'affirment avec doigté en prenant bien garde de préserver la fierté des hommes. Elles sont conscientes que leur intégration demeure fragile.

L'EXCLUSION ET L'HOSTILITÉ

Trois femmes ont été durement éprouvées lors de leur intégration au travail. Dans un cas, les hommes n'acceptaient pas l'arrivée d'une femme dans l'équipe de production en usine. Ils ont fait front commun avec le contremaître pour l'exclure du groupe et lui faire perdre son emploi. Elle a finalement été mutée dans un autre service. L'exclusion se manifeste entre autres façons par le refus de faire équipe avec une collègue féminine. Ce comportement des travailleurs masculins semble être très répandu dans les milieux de travail où les femmes sont minoritaires et nouvellement arrivées. Selon une enquête réalisée par Femmes et métiers non traditionnels, il semble que cette pratique soit en quelque sorte « un moyen de défense des hommes à l'intrusion des femmes dans leur univers qui exprime leur résistance à un tel changement²⁶. »

« Ils ne me parlaient pas du tout, et à un moment donné si quelqu'un du groupe me parlait, bien, cette personne-là ne faisait plus partie du groupe. Si un gars voulait me parler, il attendait que le groupe soit parti pour m'adresser la parole. Aussitôt que les autres arrivaient, il n'était plus dans le décor. » (GROUPE A)

²⁵ Legault, M.-J. (1999). « La difficile intégration des emplois de production », Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels, Montréal.

²⁶ Femmes et métiers non traditionnels (1998). Pourquoi j'embaucherais une femme, moi ?, brochure, Éditions Les Mutantes de Drummondville, p. 10.

²⁷ Legault, M.-J. (2000). Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation, Télé-Université, Université du Québec à Montréal.

²⁸ Femmes et métiers non traditionnels (1998). op. cit. p. 8.

Pour la deuxième, carreleuse sur des chantiers de construction, l'exclusion s'est soldée par un renvoi du chantier où elle travaillait parce que les autres carreleurs refusaient de faire équipe avec une femme. « Mais dans les chantiers, le personnel change chaque jour et l'événement se répète inlassablement²⁷. » Il semble que seule l'arrivée d'un nombre suffisant de femmes, formant ainsi une masse critique, pourra freiner le phénomène de l'exclusion.

« Je finis toujours par trouver du travail, mais souvent le travail ne dure pas parce que c'est des contrats et que les hommes se plaignent au patron et disent qu'ils ne veulent pas de femmes avec eux sur les chantiers. Les patrons les écoutent et ne te rappellent pas même si t'as bien fait ta job. » (GROUPE B)

Ces mêmes collègues sur les chantiers critiquaient aussi sa façon de travailler. En réalité, son seul crime est d'adopter des attitudes sécuritaires contraires à la culture du milieu.

« J'utilise des gants, je nomme les outils et les matériaux par leur vrai nom, ce que ne font pas les hommes. En plus ça les dérange. Un homme m'a dit : "Si tu mets des gants, c'est que t'es pas à ta place icitte!" » (GROUPE B)

« Des études québécoises ont démontré que les femmes utilisent davantage les outils mis à leur disposition pour soulever ou déplacer des charges. Elles ont aussi l'habitude de développer des méthodes de travail plus sécuritaires qui diminuent les risques d'accidents de travail²⁸. »

La troisième répondante a subi l'hostilité et le rejet de ses collègues lorsqu'elle a demandé un traitement conciliable avec ses responsabilités de mère de famille. Ainsi, les hommes verraient d'un très mauvais œil toute demande outrepassant les règles du milieu.

« À mon travail, je me bats encore parce que je suis une femme. Je mange seule. Y a des mécaniciens qui m'en veulent parce que j'ai demandé un shift de jour pour être avec mon enfant et eux attendent ça depuis plus longtemps que moi, ils me traitent de tous les noms. » (GROUPE C)

LE HARCELEMENT

Quatre répondantes ont été victimes de harcèlement sexuel. Pour l'une d'elles, cela s'est manifesté par des commentaires déplacés. Mais la situation a vite été maîtrisée par son patron et n'a pas eu de conséquence sur le climat de travail.

« J'ai eu des problèmes. J'avais un contremaître à un moment donné et dès que je m'assoiais à côté de lui, il me parlait de sexe. Il me parlait de femmes et tout. J'ai été obligée d'en parler à mon patron sur le chantier car je n'arrivais pas à pouvoir parler de travail avec le contremaître. C'était quand même important que je parle travail, cela faisait partie de mon métier. Ç'a été le seul avec qui j'ai eu un problème. » (GROUPE A)

Pour les trois autres répondantes, le harcèlement sexuel a pris la forme d'insultes, de graffitis, d'insinuations et d'attitudes méprisantes entraînant chez elles des conséquences psychologiques graves (peur, stress, anxiété, dépression). Ces agissements se sont souvent échelonnés sur plusieurs mois jusqu'à la dégradation complète du climat de travail.

« Ça allait de plus en plus mal, et je crois que le pire problème c'est l'isolement de la personne. Je n'avais pas de ressource et je ne pouvais pas en parler à personne, il n'y avait pas d'autres femmes à qui je pouvais me confier. À un moment donné, j'ai été victime de harcèlement parce qu'il y en a qui écrivait sur mon coffre à outils ou un peu partout, des choses pas tellement gentilles comme "putain" ou des mots comme ça. J'ai ramassé ça et suis allée porter ça à mon patron en lui disant : "Fais quelque chose, ça n'a pas d'allure." Je suis allée voir la direction et elle m'a dit qu'elle regarderait ça. Je suis allée aussi voir mon syndicat et lui ai montré tout ce qu'ils m'avaient fait. Finalement, le syndicat a sorti la politique contre le harcèlement et a su quel gars m'avait fait cela. » (GROUPE A)

Au moment de leur intégration au travail, ces femmes n'ont pas été informées de leurs droits et des mesures en vigueur dans les cas éventuels de harcèlement. En conséquence, elles se sont débrouillées seules pour trouver de l'aide dans un système où elles ne maîtrisaient ni les codes de la direction en matière d'éthique ni les positions syndicales en matière de harcèlement.

« Il y a un gars qui m'a menacée de me régler mon compte et je me suis dit : Je ne peux pas laisser faire cela. J'ai appelé mon syndicat et une femme est venue pour essayer d'échanger parce que le gars a dit qu'il n'avait jamais dit ça. Après quinze jours, je n'étais déjà plus au travail car je trouvais ça trop dur à supporter. Je suis allée voir mon médecin et elle m'a arrêtée de travailler. (...) Je ne connais pas toutes les lois. J'ai eu de la misère à m'affirmer car ils me disaient qu'il n'y avait plus rien à faire avec ça et d'aller me chercher de l'ouvrage ailleurs. Mon voisin d'à côté qui lui est menuisier, m'a dit : "As-tu rencontré un représentant ?" Je lui ai répondu : "Non, ils ne m'ont pas fait rencontrer personne." Il m'a dit : "Demande à rencontrer un représentant et ne te laisse pas faire." C'est à partir de ce conseil-là que je suis allée plus loin et que j'ai commencé à négocier. » (GROUPE C)

Cette travailleuse s'est retrouvée dans une position délicate et représentative de ce que les femmes peuvent vivre quand aucun programme d'accès à l'égalité (P.A.É.) n'a été implanté dans l'entreprise et qu'elles doivent formuler une plainte à leur syndicat : le harceleur et la victime en sont tous les deux membres, et en l'absence de politiques bien définies en matière de harcèlement, le conflit ne se règle pas nécessairement à l'avantage de la plaignante. Parce que les femmes sont mal informées de leurs droits et aucunement outillées par leur syndicat pour faire face aux plaintes, les processus de résolution de conflits prennent un caractère « victimisant » pour elles. « Dans les organisations syndiquées, il n'est pas assuré d'emblée que le P.A.É. soit bien accepté, même par les personnes qui adhèrent aux objectifs d'équité. Il en est ainsi pour des raisons qui n'ont rien à voir avec les convictions en matière d'équité, mais bien avec l'affrontement des cultures diverses, entre autres de la culture syndicale et patronale²⁹. »

DES ÉCARTS DE SALAIRE

Dans certains milieux de travail, les écarts salariaux persistent et reposent encore sur la division sexuelle du travail. Selon cette vision, les hommes sont davantage reconnus et semblent « mériter » des salaires plus élevés que ceux des femmes. Les postes de minutie sont réservés aux femmes et beaucoup moins bien rémunérés.

« Mon chum a 25 \$ l'heure et moi je n'en ai que 10 \$. Il y a une grosse différence. Ils disent qu'en sérigraphie, c'est mieux d'avoir des filles car elles sont plus minutieuses. Ils ont moins de misère en sérigraphie avec des filles qu'avec des gars. Pourtant, on a encore le salaire le plus bas. » (GROUPE C)

²⁹ Legault, M.-J. (2000). *op. cit.*

«J'ai remplacé le directeur de production, mais avec un salaire pas mal moindre. C'est certain que je n'avais pas son expérience mais par contre, j'avais une formation collégiale, contrairement à lui.» (GROUPE A)

LES EXIGENCES PHYSIQUES DU TRAVAIL ET SES IMPACTS SUR LA SANTÉ

En général, les répondantes reconnaissent que leur travail est « physique » mais disent l'avoir aussi choisi pour cette raison. Elles s'évaluent capables de réaliser la majorité des tâches requises qui ne sont pas aussi exigeantes que le veut la croyance populaire. Pour les tâches plus exigeantes physiquement, elles peuvent toujours avoir recours aux collègues (qui sont bien contents d'aider une faible femme !). Elles ne peuvent nier, ni camoufler l'importance d'une bonne condition physique pour assurer non seulement la réalisation des tâches quotidiennes, mais aussi la vigueur au travail. Les caractéristiques individuelles relatives au poids ou la taille sont, dans l'exercice de leurs fonctions, d'une importance très relative. Par contre, les effets de l'âge, l'endurance (la répétition des mêmes gestes) et la tolérance (au bruit, à la chaleur, à la poussière) sont des éléments avec lesquels on doit conjuguer chaque jour et qui nécessitent un entraînement ou tout au moins une attention particulière à leur santé.

«Je vois ça une journée à la fois. Aujourd'hui, c'est aujourd'hui, je fais mon ouvrage. Je n'ai pas de plans à long terme. Ce que je vois vraiment venir, c'est qu'à un moment donné, c'est très exigeant au point de vue physique. Ce qui va me mettre un frein, ça sera certainement des problèmes au niveau physique. À partir de 50 ans, la forme physique

dégrade un peu. Mais, pour contrer ça, j'ai entrepris un programme de Nautilus, et finalement je me dis que je vais m'organiser pour avoir la meilleure forme physique le plus longtemps possible. Ça fait un couple de mois que j'ai commencé le programme et je me sens beaucoup plus en forme que ce que j'étais.» (GROUPE A)

La maternité est une autre réalité physiologique propre aux femmes. Quatre répondantes ont vécu une grossesse au travail; parmi elles, trois ont bénéficié d'un retrait préventif immédiat, mais l'une d'elles a dû se battre pour que son employeur reconnaisse enfin les dangers liés à la toxicité des produits auxquels elle était exposée.

«Après un an, je suis tombée enceinte et là, je suis devenue une moins que rien, et ce fut très difficile. La CSST est venue vérifier toutes les tâches que je faisais et tout de suite, ils ont dit qu'il fallait que je sorte de là car c'est très toxique. Malgré tout ça, le patron s'est battu pour que je demeure en entreprise et ça a pris beaucoup de temps avant qu'on me retire de là.» (GROUPE A)

LES FACTEURS FAVORABLES À L'INTÉGRATION

Le principal facteur de réussite est sans conteste l'attitude des femmes elles-mêmes et leur capacité quasi innée à s'adapter aux situations.

«C'était la première fin de semaine, il y avait une télévision dans la salle. (...) On ne travaillait pas le lendemain. (...) J'ai voulu être correcte et aller avec eux dans le salon, mais j'ai bien vu qu'ils regardaient des films pornos. Je me suis dit : Si je m'en vais, ils vont avoir le contrôle sur moi, donc, je suis restée là pendant deux heures à regarder les pornos à la télévision. Après cette journée-là, ils n'ont plus jamais regardé des pornos devant moi. Ça a été fini. Je leur ai vraiment montré qui j'étais. Dès cet instant, ils ont compris que ce n'est pas moi qui allais flancher.» (GROUPE A)

L'attitude de cette répondante peut paraître extrême, mais elle démontre à quel point les femmes doivent se montrer audacieuses et faire « preuve d'une grande ingéniosité en ce qui concerne les stratégies propres à désamorcer l'insécurité ou l'hostilité des hommes à leur endroit³⁰. »

D'autres employeurs voient la présence d'une femme comme un atout pour l'entreprise. Ceux qui ont embauché des femmes leur disent qu'ils apprécient leur environnement de travail plus propre, leurs qualités communicationnelles, la nouvelle dynamique qu'elles suscitent dans les relations de travail, leur sens du travail bien fait. Certains profitent de la présence de clients pour afficher leur fierté d'avoir embauché une femme, modernisant par le fait même l'image de l'entreprise face à une clientèle de plus en plus féminine. Deux travailleuses de la construction nous disent être très

estimées par leur patron et leurs collègues justement parce qu'elles sont des femmes et qu'elles apportent quelque chose de particulier dans l'équipe.

«Les hommes travaillent trop vite parce qu'ils pensent qu'ils sont meilleurs. En imprimerie, c'est la qualité qui compte et eux ne voient pas ça comme nous. Les filles voient mieux les petits détails contrairement aux hommes. Les gars sont plus salauds parce que le département des filles est toujours plus propre que le leur. Les patrons sont contents qu'on tienne ça propre.» (GROUPE C)

«L'autre jour, on est allés installer un puits de lumière. Je lui ai dit : "Pourquoi ne le mets-tu pas pour qu'il puisse ouvrir dans la pente plus bas ?" Et lui, il l'a installé dans la pente plus haut. "Pourquoi n'irait-on pas demander à la madame où elle le veut ?" "Non, non, on va le laisser de même." Dix minutes plus tard, la madame nous dit : "Je veux l'avoir de l'autre côté." J'ai dit à mon patron : "Je te l'avais dit, je suis une fille, je savais qu'elle l'aimerait mieux de l'autre côté."» (GROUPE C)

³⁰ Legault, M.-J. (1999). *op. cit.*

«La personne qui se réalise dans ce domaine-là n'a pas le choix d'être minutieuse. J'ai toujours fait de belles soudures car je me disais que c'est important et c'est comme ma signature. C'est comme une partie de moi que je laisse comme empreinte.» (GROUPE C)

La nécessité de travailler en équipe a facilité et parfois solutionné les conflits dans les rapports avec les collègues. Pour les répondantes qui détenaient une formation, le partage de l'expertise avec un collègue d'expérience a grandement favorisé les relations et l'apprentissage en milieu de travail. Le *mentorat* et le *compagnonnage* sont pour elles des voies d'intégration privilégiées qu'elles souhaiteraient retrouver dans les entreprises qui les embauchent. Une répondante nous rapportait que dans son milieu, les changements technologiques et les procédures de travail bougent constamment, d'où la nécessité d'apprendre et de travailler en équipe à la recherche de solutions. Une autre mentionnait que son entreprise, qui œuvre dans le domaine de la transformation du verre, a adopté un fonctionnement par rotation des postes pour varier les exigences physiques et éviter les blessures ou la fatigue causée par la routine.

«C'est un échange. La technologie est tellement poussée qu'on ne peut pas être connaissant à 100 % dans une partie du domaine. Étant donné qu'on fait deux métiers, nous sommes plus généralistes. Il faut absolument s'entraider. Il y a en qui ont de la force dans les ordinateurs et d'autres sur les automates. Si on travaille en groupe, c'est plus facile et le travail se fait vraiment.» (GROUPE A)

«Je travaillais conjointement avec une femme qui n'a jamais suivi de formation. Elle a appris sur le tas et on s'est très bien complétées car je lui ai apporté mes techniques et elle m'a apporté les siennes. À partir de là, on s'est très bien adaptées toutes les deux grâce à nos apports respectifs.» (GROUPE A)

Des conditions de travail adaptées à la réalité familiale des femmes, surtout en ce qui a trait aux horaires et aux salaires, voilà un autre facteur favorable à leur intégration. L'attitude compréhensive du patron est, elle aussi, déterminante, en particulier pour les femmes chefs de famille monoparentale. Un autre aspect du travail apprécié par les répondantes, c'est qu'il n'y ait pas de « travail invisible » à apporter le soir dans une mallette à la maison, qui viendrait gruger le temps consacré à la famille.

«Ça me prenait un bon salaire pour subvenir aux besoins de ma famille... J'ai trouvé ça à la base militaire. J'ai trouvé les conditions dont j'avais besoin pour élever mes enfants. Lorsque je suis entrée à la base militaire, ma fille avait neuf mois... (Mon employeur) savait très bien que j'avais deux enfants et il était sensible à ça.» (GROUPE C)

Finalement, les répondantes témoignent d'un véritable intérêt sinon d'une passion pour leur travail, et nous ne sommes pas loin de croire que c'est cet état d'esprit, plus que toute autre chose, qui les motive à persévérer et à croire en elles.

«C'est vraiment d'être déterminée, de savoir ce que l'on veut et de vouloir passer au travers et de se dire : Je pense que la plus grande chose qui m'a aidée, c'est vraiment parce que j'aimais ce que je faisais et que j'aime ça encore. Ce sont des domaines qui sont intéressants et passionnants.» (GROUPE A)

L'AVENIR DANS UN MÉTIER NON TRADITIONNEL
À la question « Comment entrevoient-elles leur avenir dans leur domaine de travail ? », les répondantes disent voir leur avenir un jour à la fois. Comme la majorité d'entre elles se trouvent plus près de la ligne de départ que de la ligne d'arrivée, elles sont surtout préoccupées par l'idée d'exercer un bon emploi et de le conserver le plus longtemps possible. Une répondante plus âgée, qui a quitté son travail en imprimerie, exprimait les raisons de son départ comme suit :

«Quand on faisait des plaques de laiton, c'était spécial et c'était pesant. Quand on faisait le shipping, quelquefois c'était des grands panneaux. C'est sûr que physiquement c'était exigeant. En dernier, je m'occupais de tout. Quand je suis partie, j'avais 54 ans et (le patron) m'a dit que c'était le temps que je m'en aille car je n'étais plus très apte au travail.» (GROUPE A)

L'usure physique causée par les lourdes tâches peut être un facteur qui incitera les femmes de certains métiers à envisager une nouvelle avenue moins exigeante. Une répondante qui compte 20 ans d'expérience comme soudeuse a choisi d'enseigner son métier à l'éducation des adultes. Cette expérience, où elle s'est illustrée comme modèle pour ses étudiantes, l'a enrichie de nouvelles compétences et a élargi ses horizons professionnels.

3.5.1 Les besoins identifiés au relais 4

C'est à l'étape de l'intégration et du maintien en emploi – dernier relais du parcours –, que les besoins nous apparaissent les plus criants. Isolement, hostilité, sexisme au quotidien, harcèlement moral et sexuel, comportements et attitudes inacceptables en ce qui concerne la santé et la maternité. Plusieurs pistes de solutions sont envisageables pour répondre aux nombreux besoins des femmes. Mais elles ne pourront, d'après nous, être réalisées que si une concertation déterminée des différents milieux concernés – gouvernementaux, syndicaux, scolaires, communautaires et privés – est mise en branle. Voici quelques éléments de réponses :

- Permettre l'accès d'une masse critique de femmes dans certaines industries où elles sont sous-représentées dès la sortie de l'école;
- Instaurer un système de «marainage» ou de compagnonnage lors de leur intégration en entreprise;
- Informer les femmes, dans le cadre d'activités de socialisation dès leur arrivée, de leurs conditions de travail, des codes de santé et sécurité au travail, des mesures de traitement des plaintes de harcèlement en vigueur dans la convention collective ou dans le programme d'accès à l'égalité;
- Cibler les femmes comme groupe bénéficiaire dans les programmes d'apprentissage en milieu de travail, ce qui donnera lieu à une meilleure prise en charge de leur développement dans la diversification de leurs compétences en entreprise;
- Viser la conscientisation du personnel des entreprises touchées par la problématique des femmes dans les métiers non traditionnels, de la direction aux employés d'usine.

3.6 LA SITUATION DES ENTREPRISES

LE CONTEXTE

Le territoire lavallois couvre plus de 9 800 entreprises regroupant plus de 100 000 employés. La PME manufacturière représente 98,9 % des entreprises de moins de 200 employés et englobe près de 80 % de la main-d'œuvre du secteur manufacturier³¹. De ces chiffres, nous devons retenir que les femmes ne représentent que 35 % du total du personnel de toutes les industries manufacturières à Laval, et se concentrent en très fortes proportions dans les emplois de secrétaires et de personnel de bureau³².

Les entreprises manufacturières représentent pour les femmes une voie d'accès directe aux emplois dans les secteurs traditionnellement masculins. Cinquante pour cent des emplois qu'on y trouve sont spécialisés; les autres sont des emplois semi-spécialisés et non spécialisés. C'est dans ces derniers postes que l'on compte davantage de femmes où elles sont embauchées sur la base de qualités personnelles (minutie, sens des responsabilités, habiletés manuelles, etc.) et formées selon les exigences du poste en usine.

La difficulté de recruter du personnel compétent et qualifié semble être le principal obstacle des entreprises lavalloises, en particulier dans le secteur secondaire, des industries de fabrication mécanique et de l'imprimerie. On parle de postes de machiniste, de soudeur, de mécanicien industriel, de technicien en dessin, de contrôleur/essayeur, de conducteur de machines d'usinage, d'électronicien d'entretien, de conducteur de presse à imprimer. En général, les difficultés de recrutement relèvent d'un manque de candidats possédant le diplôme, l'expérience, les compétences ainsi que les qualités personnelles requises.

LES ENTREPRISES CONSULTÉES

Ainsi que nous l'avons mentionné au chapitre 2, ce sont des employés de services des ressources humaines qui ont apporté leur témoignage sur leur entreprise, sans l'engager ou la représenter pour autant. Une exception : le propriétaire d'une petite entreprise que nous avons pu interroger. Voici les questions que nous avons posées à nos répondants :

Avez-vous des femmes qui travaillent à des postes traditionnellement occupés par des hommes ? Si oui, à quels postes ? Quel type de formation est nécessaire pour occuper ces postes ? Comment se déroule l'intégration des femmes ? La mixité en emploi est-elle envisageable ? Si oui, comment ?

³¹ Emploi-Québec (1998). *Le marché du travail régional et la mise en œuvre de la politique active du marché du travail à Laval*, Gouvernement du Québec, p. 23.

³² Table de concertation de Laval en condition féminine (2001). *Une île : deux réalités – Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval*, op. cit., p. 28.

TABLEAU 6 Portrait global du personnel de la production selon les secteurs d'activité étudiés		
SECTEURS D'ACTIVITÉ	NBRE D'EMPLOYÉS À LA PRODUCTION	NBRE DE FEMMES ET POSTES OCCUPÉS
Bois et matériaux connexes	300	1 ébéniste * 3 peintres * Plusieurs femmes à l'assemblage, à la finition et à l'inspection ***
	20	1 conductrice de presses off-set ou à sérigraphie * 5 assistantes à l'imprimerie ou à l'emballage ***
Imprimerie et édition	40	2 pressières* 1 marjeure* 1 contremaîtresse* 1 mécanicienne de presse*

TABLEAU 6 (SUITE)
Portrait global du personnel de la production selon les secteurs d'activité étudiés

SECTEURS D'ACTIVITÉ	NBRE D'EMPLOYÉS À LA PRODUCTION	NBRE DE FEMMES ET POSTES OCCUPÉS
Matériaux de transport	250	0
	117	0
	60	2 machinistes * 1 commis aux méthodes ***
	Plus de 200	17 femmes à des postes spécialisés et semi-spécialisés
	170	1 inspectrice aux déchets non destructifs *** 1 inspectrice (dimensionnel) ** 2 commis au montage de pièces **
Produits métalliques	110	1 soudeuse-assembleuse * 2 opératrices de machines à contrôle numérique 1 préposée à l'assemblage et à la finition **
	200 160	50 journalières *** 0
Plastique	300	1 machiniste * Quelques caristes** Quelques journalières ***
Machinerie	140	40 commis aux postes de production ***
Fonction publique (cols bleus)	60 fonctions (nbre d'employés par fonction non disponible)	1 apprentie mécanicienne* 5 opératrices des eaux usées * 4 aides-opératrices ** 1 opératrice du centre de gestion* 1 opératrice au traitement de l'eau* 1 jardinière* 1 préposée aux soins des animaux domestiques* 1 émondeuse* 1 chauffeuse de camion* Quelques journalières **

* poste spécialisé : une formation est exigée à l'embauche

** poste semi-spécialisé : la formation se fait en entreprise

*** poste non spécialisé : la formation se fait en entreprise

RECRUTEMENT, SÉLECTION ET EMBAUCHE DE CANDIDATES À DES POSTES TRADITIONNELLEMENT MASCULINS

La majorité des personnes interrogées confirment qu'exercer un métier spécialisé nécessite une formation qualifiante pour répondre aux exigences de la tâche et aux normes de l'industrie, ce qui, en principe, place les femmes au même niveau que les hommes. Les métiers non spécialisés, quant à eux, varient selon les exigences de la tâche et des normes de qualité définies par l'entreprise. Lors de l'embauche, les critères de compétences pour exercer la tâche peuvent être le fruit de l'expérience de l'entreprise avec une certaine main-d'œuvre, par exemple les personnes qui ont déjà une expérience du travail en usine, ou encore le résultat de

combinaisons relatives à l'âge, au sexe, à la taille, etc. C'est dans cet esprit qu'un répondant mentionnait que son entreprise avait privilégié ces dernières années l'embauche de femmes dans la quarantaine en raison d'un préjugé favorable envers cette main-d'œuvre considérée très travaillante et plus stable. La nécessité d'avoir du personnel expérimenté et compétent est corroborée par l'ensemble des répondants. Toutefois, selon leurs dires, les entreprises devront revoir leurs critères d'embauche et diminuer leurs attentes élevées pour pallier leur difficulté de recrutement. Et selon deux répondants, les entreprises n'auront pas le choix d'ouvrir leurs portes aux femmes, considérant la menace d'une pénurie de main-d'œuvre et les écarts d'âge importants entre les anciens et les nouveaux employés.

Les répondants s'entendent pour dire que dans leur entreprise, il n'existe pas de discrimination à l'embauche, les hommes comme les femmes devant faire preuve de bonnes qualités de travail et des compétences requises par l'emploi. Cependant, certains répondants notent que l'embauche des femmes est parfois facilitée si elles possèdent :

- une connaissance ou une expérience du travail en usine;
- des expériences de travail manuel;
- un parent qui travaille déjà dans l'entreprise.

Ces mêmes répondants reconnaissent que plusieurs obstacles peuvent persister au recrutement et à l'embauche des femmes, tels :

- des critères d'embauche axés sur une expérience prolongée (5 ans minimum);
- le manque d'ouverture chez les contremaîtres et le personnel masculin;
- la force physique nécessaire à l'exécution de certaines tâches;
- les quarts de travail rotatifs, incompatibles avec les responsabilités familiales des femmes;
- le faible nombre de candidatures féminines aux postes de production;
- les entreprises qui ne savent ni où ni comment recruter des femmes.

L'INTÉGRATION EN ENTREPRISE

Les données recueillies au sujet de l'intégration en entreprise sont moins nombreuses. Plusieurs répondants se disent peu informés du processus d'intégration des femmes qui obtiennent un poste dans leur entreprise. Néanmoins, trois répondants croient que l'intégration s'est bien déroulée pour les femmes dans leur entreprise. Dans un cas, c'est l'acceptation de leur arrivée par les hommes qui en serait la raison; dans un autre, c'est la présence du conjoint ou d'un parent déjà sur place, qui assure protection et intégration; pour le troisième, les nouvelles travailleuses ont été intégrées sous la supervision des femmes travaillant déjà dans l'entreprise.

Cinq répondants se sont exprimés sur le harcèlement sexuel. Ils ont été catégoriques : « Ça ne passe pas ! » Le plus souvent, la politique ainsi que les procédures qui s'y rattachent sont précisées dans la convention collective et affichées dans l'entreprise. L'une d'elles s'est même dotée d'une ligne confidentielle (1-800) à la disposition de tout employé qui a besoin d'être conseillé quand survient une difficulté d'ordre personnel au travail.

LA MIXITÉ EN ENTREPRISE

Pour le propriétaire de la petite entreprise du secteur de l'imprimerie, la mixité au travail (c'est-à-dire une représentation des femmes de 50 %) est possible et souhaitable. Elle harmonise et humanise les rapports de travail et se révèle plus représentative de la société. Un employé d'une autre entreprise du même secteur partage cette opinion.

Selon un répondant d'une entreprise de l'industrie des matériaux de transport, la mixité en entreprise est réalisable car aucune force physique n'est nécessaire à l'exécution des tâches. Cette entreprise serait accommodante quant aux horaires de travail afin de favoriser la conciliation travail-famille. Pourtant, aucune femme n'occupe un poste dans cette usine de production. L'ancienneté et l'âge élevé du personnel expliqueraient les réticences à accueillir une femme dans l'usine.

Trois autres répondants qui œuvrent dans la même industrie croient aussi que la mixité est réalisable. Leurs entreprises se sont dotées de moyens qui peuvent la favoriser : programmes d'aide aux employés et pratiques d'équité salariale; contrôles réguliers offerts par la CSST concernant, entre autres questions, les dangers ayant trait à la toxicité des produits, et les installations et outils de travail qui correspondent aux spécificités des hommes et des femmes.

Un répondant d'une entreprise de l'industrie des produits métalliques considère la mixité irréalisable, même si l'idée est attrayante et que les valeurs d'égalité entre les sexes sont de mise. L'entreprise serait très satisfaite des femmes à son emploi, mais on pense que ces femmes sont « exceptionnelles » et que les tâches sont vraiment trop difficiles pour les femmes en général.

Ce répondant ajoute que l'entreprise a atteint son quota (25 %) quant à la représentation féminine aux postes de production. Ce pourcentage a été établi selon le taux de risque d'accidents de travail imputé aux hommes et aux femmes. Présentement, les accidents de travail sont partagés à parts égales entre les hommes et les femmes. Dans cette entreprise, on comptait il y a dix ans 3 femmes. Aujourd'hui, on en dénombre 50. Leur nombre a favorisé leur intégration de même que l'harmonisation des rapports entre les hommes et les femmes.

Pour conclure cette partie sur les entreprises, voici quelques recommandations formulées par des entreprises quant à des moyens de gérer les difficultés d'embauche et d'intégration de la main-d'œuvre féminine aux postes de métiers. Nous les avons tirées d'une enquête réalisée par Femmes et métiers non traditionnels, en 1998, auprès de 47 entreprises du Bas-Richelieu³³.

- Reconnaître de manière constante les compétences associées à la main-d'œuvre féminine que sont la minutie, la dextérité, la façon particulière de voir les choses, la conscience professionnelle et la motivation au travail lors de la sélection de leur personnel de production.
- Reconnaître chez les candidates leurs compétences acquises dans un travail, rémunéré ou non, et qui sont transférables dans un emploi de production (par exemple, participer à la rénovation extérieure de la maison).

- Permettre aux candidates de réaliser un essai en emploi et leur donner l'occasion de démontrer qu'elles peuvent faire le travail au même titre qu'un homme.
- Réévaluer les postes où la force physique est nécessaire. La manipulation de pièces lourdes sans recours à des outils ou à de l'équipement est de plus en plus rare, puisque aujourd'hui, l'organisation du travail est souvent automatisée ou mécanisée.
- Le congé de maternité est prévisible et il peut se planifier plus simplement que le congé occasionné par un accident de travail.
- Pour contrer la résistance des travailleurs à l'embauche d'une femme, on peut les préparer en leur demandant leur point de vue (rencontre, questionnaire); et pour éviter l'isolement, on peut embaucher plusieurs femmes à la fois.
- Faire valoir que les qualités de communication des femmes contribuent à instaurer des relations de travail respectueuses et stimulantes dans les équipes.



³³ Femmes et métiers non traditionnels (1998). *op. cit.*

Pour conclure, nous avons réuni les observations et les questions qui se sont dégagées de notre analyse. Suivent des recommandations d'ordre général qui découlent des besoins définis à chacun des relais du chapitre 3. On trouvera en annexe une liste d'initiatives et de projets mis en branle dans les secteurs communautaire, scolaire et privé qui, souhaitons-le, donneront matière à réflexion et sauront inspirer de nouvelles actions.

CONSTATS

Cette recherche nous a permis de prendre contact avec des femmes de tous les âges, de trajectoires et de milieux de vie variés, et de réaliser l'étendue des circonstances et autres facteurs qui peuvent exercer une influence sur l'orientation ou la réorientation de femmes dans un métier non traditionnel. Elle nous a aussi fait voir qu'il n'existe pas de parcours unique menant à cette option.

En sectionnant le parcours de nos répondantes en relais, nous avons pu constater qu'il prend souvent des allures de course à obstacles caractérisé par l'absence de soutien et d'information lors de la consolidation du choix de carrière, et par une formation acquise au prix de tracasseries financières généralement combinés aux obligations familiales, au cours de laquelle se font déjà sentir les dures réalités de leur statut minoritaire. Le plus souvent solitaires dans leur quête d'un travail, elles le sont encore plus lors de leur intégration en emploi et dans une négociation quotidienne provoquée par la discrimination, la culture du milieu, le sexisme, le harcèlement et autres facteurs.

D'autres embûches se dressent sur leur parcours dont les effets attirent notre attention. Les femmes dans les métiers non traditionnels doivent être égales aux hommes en tout, ce qui dans les faits nie leurs besoins spécifiques et écarte la mise en place de mesures propres à faciliter leur intégration, que ce soit en milieu scolaire ou de travail. Paradoxalement, les employeurs reconnaissent aux femmes des qualités dites « féminines » (minuterie, dextérité manuelle, propreté des aires de travail, patience), mais celles-ci confinent les femmes dans des emplois moins payants et sans possibilités d'avancement. Ces qualités devraient être reconnues par les employeurs comme étant des qualités professionnelles nécessaires ou requises. Par ailleurs, les femmes qui exercent un métier non traditionnel sont souvent qualifiées d'« exceptionnelles », ce qui laisse entendre que l'ensemble des femmes est inapte à exercer de tels métiers.

Si la situation des femmes interrogées n'est pas toujours rose, on doit toutefois retenir que ces femmes détiennent une formation reconnue dont les acquis professionnels sont transférables d'un employeur ou d'un secteur d'activité à l'autre dans un marché économique croissant. Elles sont moins assujetties aux emplois précaires et sous-payés. Qu'elles aient été dans le passé mères au foyer prévoyant leur retour au travail, femmes occupant des métiers traditionnellement féminins ou mères monoparentales bénéficiant de la sécurité du revenu, toutes elles nous ont dit avoir amélioré leurs conditions socio-économiques, et par conséquent leur situation en général tout en exerçant un métier qu'elles aiment. Face à un tel constat, on peut penser que les métiers traditionnellement masculins représentent une solution économique importante dans la lutte pour contrer la pauvreté des femmes.

S'il nous apparaît indispensable de mieux informer et préparer les femmes avant qu'elles débutent leur programme de formation, on peut se questionner sur les moyens dont disposent les institutions scolaires pour faciliter l'intégration des filles et des femmes qui continuent d'être admises sur les mêmes bases que les garçons. Tout en constatant les récents efforts déployés à l'école Le Chantier pour améliorer le recrutement et le soutien des femmes, on peut aussi se demander si les écoles reconnaissent le caractère spécifique de la problématique des femmes dans le secteur non traditionnel. L'IPIQ a modifié ses exigences physiques aux tests d'entrée de la formation de pompier, ce qui en a permis l'accès à plusieurs femmes, à condition, bien sûr, que leur forme physique soit exceptionnelle.

Mais la force physique n'est pas le seul élément à considérer puisque l'on reconnaît que l'exercice de nombreux métiers en exige fort peu ou même pas du tout. Les femmes qui entreprennent une formation font face à d'autres facteurs souvent plus discriminatoires que la force physique. Ainsi, elles sont minoritaires et n'ont ni modèles ni ressources vers lesquels se tourner en cas de difficulté; elles sont mères et doivent conjuguer leur calendrier avec celui de leurs enfants qui fréquentent l'école; elles n'ont souvent pas acquis le vocabulaire technique qui leur permettrait de suivre le rythme du groupe; elles ont parfois besoin de rattrapage en sciences et en mathématiques; et ainsi de suite. Il y a donc lieu de se questionner sur le rôle que pourraient jouer les institutions scolaires dans l'amélioration des conditions d'accès et de passage en formation des femmes et des filles.

³⁴ Voir en annexe une liste de projets et initiatives allant dans ce sens.

La situation des entreprises lavalloises, quoique plus délicate à définir à partir de l'échantillon de la présente recherche, nous ramène à certains faits soulevés dans d'autres études : l'embauche des femmes se fait toujours au compte-gouttes, bien que les entreprises ressentent, devant l'éventualité d'une pénurie de main-d'œuvre, la nécessité d'ouvrir leurs portes aux femmes. Les industries lavalloises, comme partout au Québec, font face à des enjeux importants : une population active vieillissante, de nombreux emplois privés de main-d'œuvre, des développements technologiques constants exigeant des travailleurs hautement adaptables possédant à la fois des compétences de base et des compétences spécifiques de pointe. Une telle conjoncture nous permet de penser que le moment est propice à l'intégration des femmes lavalloises dans des secteurs non traditionnels.

QUELQUES RECOMMANDATIONS VISANT À FAVORISER L'INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS NON TRADITIONNELS

■ Maintenir et augmenter les programmes de diversification des choix en milieu communautaire et scolaire; et mettre l'accent sur les formations reconnues offrant de bonnes perspectives dans des secteurs d'emploi viables (technologie, fabrication, machinerie, etc.);

■ Conscientiser les conseillers et conseillères d'orientation, les conseillers et conseillères en emploi, ainsi que les agents et agentes d'aide à l'emploi aux enjeux de la problématique des femmes dans les métiers non traditionnels sur le territoire lavallois;

■ Instaurer dans les institutions scolaires des mesures qui visent à intégrer et à soutenir les femmes en formation et conséquemment à préparer le personnel enseignant à les accueillir (validation de choix de programme, support individuel, mise à niveau, réseautage et mentorat entre anciennes et nouvelles étudiantes, aide à la recherche de stage et d'emploi); et soutenir les programmes ou activités de renforcement positif en milieu scolaire tel « Chapeau, les filles ! »;

■ Bâtir des passerelles entre les différents lieux où se retrouvent les femmes en non traditionnel (entre les écoles, les organismes communautaires, les centres Emploi-Québec et les entreprises) de manière à soutenir les femmes et leur offrir un suivi dans toutes leurs actions;

■ Créer un réseau d'information et d'échanges pour les Lavalloises intéressées par les métiers non traditionnels (par exemple, un lieu de rencontre, un site Internet);

■ Utiliser toutes les tribunes possibles pouvant promouvoir la main-d'œuvre féminine dans les métiers non traditionnels (par exemple, les associations de gens d'affaires, tables de concertation, corporations de développement économique, assises annuelles);

■ Sensibiliser les entreprises à l'embauche des femmes dans les métiers non traditionnels, et leur faire connaître des moyens de les recruter;

■ Augmenter les possibilités pour les femmes de participer à un Programme d'apprentissage en milieu de travail d'Emploi-Québec;

■ Soutenir financièrement les étudiantes dès les débuts de la formation jusqu'à l'obtention du premier emploi, sans égard à leur statut.

Pour être pleinement bénéfique aux femmes, tout projet ou action doit faire l'objet d'une concertation entre les différents acteurs concernés : les institutions scolaires, les instances de développement économique, les milieux communautaires et les entreprises privées. Ce n'est qu'avec une telle concertation doublée d'une volonté réelle d'ouvrir le marché aux femmes en prenant des mesures concrètes pour y arriver qu'on verra peu à peu les mentalités et la situation se modifier³⁴.



■ Action travail des femmes du Québec (2000). *Projet de loi n° 143 – Mémoire présenté en vue des auditions publiques devant la Commission de la culture du Québec*.

■ Action travail des femmes du Québec (1995). *Abonnées à l'inégalité ou Comment le système de formation professionnelle et technique discrimine les femmes*, mémoire présenté lors des États généraux de l'Éducation.

■ Allaire, Sylvie et Denis Bruneau, (2002). *La fréquentation scolaire et la participation des jeunes de 15 à 24 ans au marché du travail – Étude statistique sur la situation de Laval*, Emploi-Québec Laval, Collège Montmorency, 44 pages.

■ Allaire, Sylvie (2001). *Enquête 2000 sur les besoins en main-d'œuvre des entreprises lavalloises – Sommaire*, Emploi-Québec, 7 pages.

■ Avebury Research and Consulting Ltd. (1985). « Comment inciter les jeunes filles et les femmes à entrer dans les professions traditionnellement réservées aux hommes », *Emploi des femmes*, Emploi et Immigration Canada, Hull, 63 pages.

■ Boucher, Micheline (1999). « La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités », *Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal.

■ Comité Aiseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2002). *Obstacles rencontrés par les femmes dans leur intégration*, Formation'Elle – Centre des femmes de Montréal.

■ Comité aiseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2001). *Femmes au travail – Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*, Emploi-Québec, 22 pages.

■ Comité aiseur Femmes en développement de la main-d'œuvre (2000). *J'y suis... J'y reste ! – De ma formation... au marché du travail*, ministère de l'Éducation du Québec et Emploi-Québec, 48 pages.

■ Direction de la formation professionnelle et Direction de la qualification professionnelle, Commission de la construction du Québec (CCQ) (1996). *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, 87 pages.

■ Direction de la planification et du partenariat, Direction régionale de Laval (1998). *Le marché du travail régional et la mise en oeuvre de la Politique active du marché du travail à Laval*, ministère de l'Emploi et de la Solidarité du Québec, 104 pages.

■ Femmes et métiers non traditionnels (1998). *Pourquoi j'embaucherais une femme, moi ?*, Éditions Les Mutantes de Drummondville, 16 pages.

■ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (2003). *Pour le développement de réseaux régionaux en non-traditionnel – Réflexions, témoignages, expériences, guides...*, Montréal, 20 pages.

■ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (2001). *Rapport de recherche sur les services offerts en non-traditionnel*, Colloque 2001, Montréal, 38 pages.

■ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (1999). *Étude sur l'intégration des filles dans les écoles et dans les industries de l'aérospatiale, de la construction et de l'automobile – Projet Écoles de métiers – Document synthèse*, Montréal, 9 pages.

■ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (1998). *Revoir Montréal – Recherche-action et analyse de besoins quant aux services offerts en matière de travail non traditionnel à Montréal*, Montréal, 34 pages.

■ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (1997). *De solitaires à solidaires – Cahier 1*, Montréal, 45 pages.

■ Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) (1997). *De théorique à pratique – Cahier 2*, Montréal, 18 pages.

■ Formation'Elle (2001). *Répertoire des professions non traditionnelles*, Centre des femmes de Montréal, Montréal.

■ Garon, Anne (1993). *Le travail non traditionnel des femmes dans Lanaudière*, Travail Non Traditionnel Lanaudière, Regard en Elle inc., 141 pages.

■ Legault, Marie-Josée (2000). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins – Première synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec – Résultats préliminaires*, Télé-Université, Montréal. 43 pages.

■ Legault, Marie-Josée (1999). « La difficile intégration des emplois de production », *Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal.

■ Legault, Marie-Josée (1999). *Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation*, Télé-Université, Université du Québec à Montréal.

■ Ministère de l'Éducation du Québec (2003). *Je suis différente... Projets novateurs pour la diversification des choix scolaires et professionnelles des femmes* (pochette).

■ Molinier, Pascale (2000). « Virilité défensive, masculinité créatrice », *Travail, Genre et Sociétés*, n° 3, L'Harmattan, Paris.

■ Pelchat, Diane Anouk (1991). *L'image de soi vocationnelle des femmes de carrière non traditionnelle : une étude d'orientation phénoménologique*, mémoire de maîtrise, département de Counseling et Orientation, Université Laval, 80 pages.

■ Service de la condition féminine de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) (1998). *Quand le masculin se conjugue au féminin – Étude de la FTQ sur les travailleuses qui occupent des emplois traditionnellement masculins*, 47 pages.

■ Spain, Armelle et Lucille Bédard (1999). « La diversification des choix de carrière : la dimension relationnelle », *Actes du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*, Montréal.

■ Table de concertation de Laval en condition féminine (2001). *Une île : deux réalités – Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval*, 96 pages.

■ Table de concertation de Laval en condition féminine (2001). *Une île : deux réalités – Un portrait comparatif de la situation socio-économique des femmes et des hommes de Laval – Résumé du rapport de recherche*, 38 pages.

■ Thibault, Andrée (1995). *Les filles et les métiers non traditionnels : du mouvement mais pas de changement*, dans le cadre des travaux Destination Avenir, Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation, gouvernement du Québec, 32 pages.

■ Tremblay, Diane-Gabrielle (2001). *Articulation emploi-famille : les sources de difficultés et les perspectives de solutions*, Télé-Université.

DOSSIER DE PRESSE

■ Objectif Formation Emploi, « Femmes au travail », mai 2000, p. 15.

■ Collard, Nathalie. « Garçons en déroute », série « SOS garçons », *La Presse*, 3 mai 2003.



DES INITIATIVES ET DES PROJETS QUI INSPIRENT

Voici quelques initiatives et projets qui ont été mis en branle en vue de favoriser l'insertion des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

■ Le programme d'orientation Options gagnantes, offert par Dimension Travail à Laval, vise à diversifier les choix professionnels des femmes.

■ Le Centre des femmes du Témiscamingue a élaboré, conjointement avec le Comité de la condition féminine au Témiscamingue, un ouvrage de référence à l'intention des entreprises, des organisations syndicales et des promoteurs d'entreprise qui désirent entreprendre des démarches favorisant l'accès et l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels. Son titre : *Guide d'information et de sensibilisation sur la place des femmes dans les emplois non traditionnels et sur les programmes d'accès à l'égalité*.

■ Accès-Travail-Femmes de Jonquière propose une démarche, un cadre de référence, à toute organisation ou entreprise désireuse d'intégrer des travailleuses dans des équipes masculines.

■ CIME, ou Centre d'intégration au marché de l'emploi, en Estrie, est un service spécialisé en non traditionnel qui organise de nombreuses activités de réseautage pour les femmes. C'est dans ce cadre qu'il organisait, le 7 mai 2003, un forum sur le non traditionnel.

■ Des projets novateurs visant la diversification des choix scolaires et professionnels des femmes ont vu le jour :

- *Activités de sensibilisation visant les femmes en formation générale et technique*, Collège Montmorency, Laval;

- *Activités de sensibilisation visant les femmes en formation générale et professionnelle*, Commission scolaire des Samares, Saint-Jérôme;

- *Intégration des diplômées de Tôlerie aéronautique au marché du travail*, Commission scolaire Marie-Victorin.

■ Un programme de formation à l'intégration des femmes en emplois non traditionnels a été mis sur pied par le Centre Émersion Manicouagan inc. Son titre : *Gestion des équipes mixtes*.

■ Centre Étape inc. a conçu une boîte à outils : *Découvrir les métiers gagnants pour les filles*.

■ FRONT, un regroupement de femmes en emploi non traditionnel, offre des services de première ligne d'écoute et d'entraide, de référence ainsi que de documentation. L'organisme intervient aussi à titre de liaison entre les groupes membres des régions et de courroie de transmission d'une information non traditionnelle. Son bulletin : *La Fronde*. FRONT organise des colloques et des événements spéciaux, fait de la représentation dans les écoles, produit des outils d'intégration à l'intention des employeurs (vidéo), et autres.

■ *Je lègue à ma fille...* C'est le titre de la campagne psychosociale de sensibilisation auprès de la petite entreprise familiale qu'ont mise sur pied Options non traditionnelles à Longueuil (ONT) et FRONT.

■ Action Travail des Femmes Montréal (ATF) organise *Les activités de reconnaissance des droits à l'égalité au travail*.

