

Actes du Colloque



ZOOM

sur les femmes et les métiers non traditionnels

Colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999

GlaxoWellcome
Glaxo Wellcome Inc.
Bureau d'affaires du Québec

 **Pratt & Whitney Canada**
Une société de United Technologies / A United Technologies Company

BOMBARDIER
AÉRONAUTIQUE 

La Presse

 **CEQ**

 **CSN**

 **FTQ** *Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec*

Québec 
Éducation

Québec 
Emploi-Québec

 **Montréal 99**



Commission de la fonction publique
du Canada

Public Service Commission
of Canada

Actes du Colloque



ZOOM

sur les femmes et les métiers non traditionnels

Colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999

Préface



Du 11 au 13 novembre 1999, les quelque 500 participantes au colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels ont eu l'occasion de faire le point sur le rôle et la place des femmes dans l'économie et de réfléchir sur les moyens concrets pouvant favoriser davantage leur intégration dans des secteurs d'emploi où elles sont moins présentes.

Tout au long des travaux de ce colloque, j'ai eu la chance de côtoyer des hommes et des femmes engagés, stimulés par un même défi : soutenir des valeurs d'équité, d'égalité et de justice sociale, et ce, pour le bien de la collectivité. Nul doute que les actions proposées lors de cet événement contribueront à accroître l'autonomie économique des femmes.

Si l'on en juge par le contenu des actes du colloque présentés ici, les participantes ont identifié des solutions innovatrices et des moyens réalistes d'aider les femmes à prendre leur place sur le marché du travail.

Bonne lecture !

Directrice des affaires externes

GlaxoSmithKline

A handwritten signature in dark ink, reading "Andrée Gravel". The signature is fluid and cursive.

Andrée Gravel



À l'automne 1999 se déroulait à Montréal le colloque intitulé ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels, premier débat international sur cette question d'actualité. Venues de plus de dix-sept pays, quelque cinq cents femmes ont participé aux ateliers, forums et activités qui se sont déroulés pendant plus de trois jours.

Têtes d'affiche du Québec et de l'étranger, intervenantes de première ligne, spécialistes de l'éducation, élèves, travailleuses et pionnières s'étaient donné rendez-vous pour discuter, réfléchir et faire en sorte que les choses changent, évoluent et en mode accéléré, s.v.p. !

Ce sont là les paroles de conférencières et de participantes que nous avons entendues et, je dirais même, écoutées !...

En effet, le colloque international ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels a eu de multiples retombées. Plusieurs des recommandations issues des ateliers ont déjà été mises en œuvre dans différents contextes.

Je me réfère ici à la réalisation d'une série de vidéos offrant des portraits de femmes dans des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Destinées aux filles qui sont sur le point de choisir une carrière, ces vidéos présentent le large éventail de ces professions et de ces métiers offerts à la formation professionnelle et technique. Dispenser une meilleure information scolaire et professionnelle dans les écoles secondaires : n'était-ce pas là une des recommandations issues du colloque ?

Une autre recommandation a fait son chemin au ministère de l'Éducation : la promotion des carrières scientifiques et techniques auprès des jeunes filles. Nous avons déjà le concours Chapeau, les filles! pour la valorisation des programmes de formation non traditionnels du secondaire et du collégial. Ce concours est maintenant accessible aux étudiantes des universités par le volet Excellence Science qui en est à sa première année d'existence. Excellence Science vise à valoriser les sciences et le génie auprès de la relève féminine en proposant des modèles de réussite.

En outre, les participantes et les conférencières de ZOOM ont mis en lumière les difficultés vécues par les filles qui choisissent d'étudier dans des classes où elles sont minoritaires. C'est donc pour contrer quelques-uns de ces obstacles que nous avons adopté une mesure de soutien à l'intention des commissions scolaires et des cégeps. Cette mesure permettra la réalisation de projets novateurs qui amélioreront l'accès des filles à des programmes de formation menant à l'exercice d'un métier non traditionnel.

Déjà quelques commissions scolaires ont réalisé des projets pilotes que nous soutenons financièrement : l'un d'eux porte sur l'accès des femmes aux métiers de la construction. Ce projet a d'ailleurs été présenté à ZOOM, ce qui a eu un effet d'entraînement auprès d'autres écoles thématiques.

Certes, il reste beaucoup à faire. Cependant, à l'image du colloque ZOOM qui a réuni des personnes dont l'action est complémentaire, c'est ensemble qu'il faut travailler pour faire avancer l'idée de la diversification des choix de carrières pour les femmes. Cette idée doit faire son chemin à la fois auprès des jeunes filles qui, bien souvent, s'orientent par défaut dans des métiers pour lesquels elles ont des modèles, et, bien sûr, auprès des personnes orientantes, c'est-à-dire les parents, les amis, le personnel scolaire qui influencent les choix des jeunes.

Bien que notre société se distingue par son ouverture et son modernisme, il reste encore beaucoup de préjugés et de stéréotypes qui freinent l'entrée des femmes dans les métiers traditionnellement exercés par les hommes. C'est un travail de longue haleine que nous avons à effectuer, mais il en vaut la peine, puisque l'autonomie économique des femmes en dépend. Des salaires supérieurs, de meilleures conditions d'emploi, et ce, dans des professions ou des métiers épanouissants pour celles qui les exercent, voilà ce que l'on vise vraiment.

Je vous invite donc à lire attentivement les actes du colloque international ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels qui vous sont présentés ici. Vous y trouverez sans aucun doute des sources d'inspiration ou d'information que vous pourrez mettre à profit dans votre travail quotidien.

Bonne lecture !

Le ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'F. Legault'.

François Legault



Comme en témoignent les Actes du Colloque international ZOOM qui a eu lieu à Montréal en novembre 1999, les partenaires gouvernementaux, privés et communautaires se préoccupent plus que jamais de la situation des femmes sur le marché du travail.

Depuis 25 ans, la proportion de Québécoises sur le marché du travail a progressé de façon remarquable. Pendant la même période, un nombre croissant d'entre elles ont également accédé aux études supérieures. Malgré ces gains importants, il reste toutefois encore beaucoup à faire pour qu'elles parviennent à l'égalité et à l'équité en matière d'accès à des emplois durables et de qualité.

Comme en témoigne, entre autres actions, la création du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre, le gouvernement du Québec se préoccupe plus que jamais de la situation de la population féminine sur le marché du travail. C'est donc avec la complicité de ce comité et celle de ressources externes spécialisées qu'Emploi-Québec a élaboré la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Cette réflexion en commun a comme objectif de définir des instruments pour permettre d'accroître le taux d'activité des femmes en âge d'occuper un emploi, en leur donnant le goût et les moyens d'accéder au monde du travail et aux nombreuses possibilités qu'il offre.

Le Québec s'est déjà donné des fondements solides au chapitre du développement de la main-d'œuvre. Les statistiques démontrent en effet que 50% des personnes ayant participé aux mesures d'Emploi-Québec en 1999-2000 étaient des femmes. En tenant compte de tels acquis, la stratégie affirme l'engagement d'Emploi-Québec à systématiser ses approches et à adapter ses services dans le but de favoriser l'utilisation optimale de ses ressources par les Québécoises de tous âges, de tous milieux et de toutes origines. Le pari à gagner se pose avec d'autant plus d'acuité lorsqu'il s'agit d'adolescentes enceintes ou déjà mères, de femmes qui ont la charge d'une famille monoparentale, ainsi que d'immigrantes et de Québécoises issues des communautés culturelles.

Ces défis particuliers appellent à la mise en place de mesures bien ciblées. Aussi, la préoccupation d'Emploi-Québec à l'égard des femmes se traduit dans son plan d'action national, tout comme dans ses plans d'action régionaux, lesquels prévoient des mesures pour concrétiser la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine.

C'est grâce à une action énergique, menée en partenariat par les instances publiques et privées, que les Québécoises pourront marquer des points en se qualifiant davantage et ainsi faire des gains significatifs dans le monde du travail. En nous assurant que les Québécoises aient accès au marché du travail et qu'elles aient le goût d'y participer, nous répondons non seulement aux besoins de main-d'œuvre de la société, mais nous répondons d'abord et avant tout au besoin de dignité, de fierté et d'autonomie des femmes du Québec.

Bonne lecture!

*La ministre d'État au Travail et à l'Emploi,
ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi*

*Diane Lemieux
Le 1^{er} mars 2001*

Table des matières

15 Allocutions d'ouverture

- 17 Diane Lemieux, *ministre d'État au Travail et à l'Emploi, ministre du Travail et ministre responsable de l'Emploi*
- 20 François Legault, *ministre d'État à l'Éducation et à la Jeunesse et ministre de l'Éducation*
- 22 Audrey Benoît, *porte-parole*
- 23 Andrée Gravel, *présidente d'honneur*

27 Conférences des présentateurs et présentatrices des ateliers

29 Atelier 1. Les femmes et la haute technologie : comment prendre sa place !

- 29 Hélène Pepin
- 30 Catherine Mondor

31 Atelier 2. Quand le masculin se conjugue au féminin

- 31 Francine Burnonville
- 34 Johanne Vaillancourt
- 37 Katherine Lippel
- Les agressions au travail : est-ce que les travailleurs et les travailleuses sont confrontés à la même réalité ?

- 40 Karen Messing
- Rendre les postes de travail adéquats pour les femmes

42 Atelier 3. Des politiques pour contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail : un mal pour certaines personnes, une nécessité pour d'autres

- 42 Denise Trudeau
- Une politique contre le harcèlement sexuel
- Une solution collective pour enrayer un problème collectif
- 45 Marie Brunelle
- Étude de cas : Université de Moncton
- 48 Suzanne Amiot
- Les paramètres d'une politique efficace en matière de lutte au harcèlement sexuel

50 Atelier 4. Moi, je marche... avec les technologies

- 50 Janet Stocks et Barbara B. Lazarus
- La recherche de premier cycle comme moteur de la réussite pour les femmes dans les domaines non traditionnels
- 55 Diane Riopel
- Nouvelles initiatives pour la promotion du génie auprès des femmes
- 58 Monique Tremblay
- Le soutien à la progression des Québécoises dans les sciences et l'innovation technologique

61	Atelier 5. Les métiers de la construction : un choix d'avenir
61	Denis Lemieux et Valérie Nadeau Présentation du projet « Femmes, de l'école au chantier »
66	Eleanor Ross Femmes dans les métiers, les technologies et l'exploitation industrielle – réseau national – réseau national WITT Bâtir pour la vie : un programme national novateur sur la technologie de la construction pour les jeunes femmes
70	Rae Braden et Marian Cox
71	Atelier 6. Les métiers non traditionnels et les régions ; des expériences vécues en France et au Québec
71	Diane Guay et Lucie Bourgault Options non traditionnelles
74	Marie-Claire Larose Le Fonds d'investissement pour l'entrepreneuriat au féminin de la Côte-Nord
80	Danièle Caron Femmes et production industrielle
84	Atelier 7. L'intégration difficile des femmes dans les emplois du secteur secondaire : réflexions et actions
84	Marie-Josée Legault La difficile intégration dans les emplois de production
92	Atelier 8. La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités
92	Juliette P. Bailly La santé et la sécurité du travail et les femmes
93	Lisette Lapointe
95	Micheline Boucher
96	Atelier 9. Les étudiantes et les étudiants : du pareil au même ?
96	Marie-Claude Chartier
101	Atelier 10. Les programmes d'équité en emploi : un bilan à l'aube de l'an 2000
101	Lucie Marchessault-Lussier et Francine Bourgie
103	Suzanne Pelletier et Johanne Trottier
105	Atelier 11. La diversification des choix de carrière : la dimension relationnelle
105	Lucille Bédard et Armelle Spain
114	Atelier 12. Les approches égalitaires entre les sexes : se limiter à diversifier les formations dites féminines ou les soumettre à l'égalité de résultats ?
114	Lucie France Dagenais
124	Atelier 13. Réseaux bien conçus : la contribution de chaque partenaire à la réalisation d'une idée
124	Gertrude Peinhaupt
128	Atelier 14. Les programmes d'étude en génie : comment susciter l'intérêt des femmes ?
128	Cocky Booy
130	Saskia Hovinga Centres de formation professionnelle pour femmes : la route du talent

132	Atelier 15. Le mentorat, une avenue à explorer
132	Cobi van Wijngaarden
134	Atelier 16. Pourquoi les femmes entrepreneures doivent-elles être hors du commun ?
	Parce qu'elles le sont !
134	Nete Svennekjaer
140	Atelier 17. Hommes et femmes dans le contexte des nouvelles formes de travail et la promotion des femmes dans le secteur de la radio indépendante
140	Margaret Tumelty
147	Atelier 18. L'Intégration des femmes dans des postes traditionnellement masculins en Belgique, en Espagne et au Pays-Bas
147	Carne Alemany
149	Carne Alemany et Capitolina Díaz Martinez
	De l'école mixte à la coéducation dans les filières techniques
153	Atelier 19. Promotion de la Femme dans les métiers non traditionnels au Mali
153	Marie Agathe Dakouo
154	Awa Thiombiano
	L'Information et l'orientation scolaire et professionnelle au Burkina Faso
	Éducation des filles : analyse des facteurs qui pèsent sur le cheminement scolaire des filles et rôle de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle.
160	Atelier 20. Partenaires pour l'égalité !
160	Corrie Campbell
169	Conférence de Betty de Wachter
171	L'initiative communautaire EMPLOI-NOW
173	Recommandations
179	Conférences des présentateurs et présentatrices des tables rondes
181	Table ronde 1. Des stratégies éducatives de sensibilisation aux métiers non traditionnels
181	Geneviève Dumont
184	Guylaine Dutrisac
187	Anabelle Paxton
189	Francine Payette
191	Table ronde 2. Des pratiques pour augmenter la représentativité des femmes dans certains métiers et professions
191	Juliet Bourke
	L'égalité des sexes et l'intégration des femmes dans les milieux juridiques australiens
195	Josée Durand et Rossana Pettinati
196	Lorraine Michael et Dorothy Robbins
201	Table ronde 3. Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi
201	Marie Doyon
203	Isabelle Dugré remplacée par Sylvie Rouillard
206	Sylvie de Grosbois
209	Louise Gagnon-Lessard
213	Thérèse Sainte-Marie

214	Table ronde 4. Le soutien des travailleuses au sein des entreprises
214	Linda Boisclair Le Comité de condition féminine chez Gaz métropolitain
216	Gaétan Châteauneuf
220	Kathryn Running Réseau national WITT National Network Modèle de maintien en emploi et service de consultation connexe
226	Micheline Simard
227	Message de clôture de la présidente d'honneur
229	Andrée Gravel
231	Théâtre Parminou
233	Une non-tradition dans la famille
235	Ciné-débat
237	5 pieds 2 – 80 000 lbs
241	Comité organisateur
242	Commanditaires et partenaires
243	Réalisation des actes

Allocutions d'ouverture



*Madame Andrée Gravel, présidente d'honneur;
Madame Audrey Benoit, porte-parole;
Monsieur François Legault, ministre d'État à l'Éducation
et à la Jeunesse et ministre de l'Éducation;
Chers invités et chères invitées d'honneur,
Mesdames, messieurs,*

Je suis enchantée de me joindre à vous pour l'ouverture officielle du colloque ZOOM. C'est un grand plaisir de vous voir si nombreux à cet événement international portant sur les femmes et les métiers non traditionnels. Je vous souhaite la plus cordiale des bienvenues à Montréal.

Votre participation, quelle soit du Québec, de l'Ontario, du Manitoba, de Terre-Neuve, de la France, de la Hollande, de l'Australie, de l'Espagne, etc., met en relief l'importance de l'apport des femmes au développement social, professionnel et économique de notre société.

Vous savez comme moi que la réussite ne vient pas seule. Il nous faut mettre en place les éléments qui soutiendront l'initiative, qui susciteront l'action et son adhésion et qui favoriseront l'innovation. Toutes les thématiques qui seront abordées dans les prochains jours, la diversification des choix de carrière, les programmes d'équité en emploi, la santé et sécurité au travail, les nouvelles formes de travail, de partenariat... sont autant de défis à relever pour l'amélioration des conditions de réussite des femmes sur les plans de leur scolarisation et de leur intégration au marché du travail.

Certes, depuis les deux dernières décennies, nous avons réalisé des gains appréciables pour l'accès et l'intégration des femmes au marché du travail. Tous ces gains nous démontrent un progrès certain mais ils ne doivent pas être perçus comme une fin. Des changements ont été opérés, des acquis ont été obtenus de haute lutte mais des embûches importantes demeurent.

En parcourant attentivement la programmation du colloque, je me suis dit que cet événement marquera assurément un temps fort, il sera source de progrès. D'abord, il alimentera la réflexion par la pertinence, la qualité et la diversité des sujets traités tout en soulignant les gains réalisés mais aussi en mettant en lumière les barrières qui restent à surmonter pour assurer la participation pleine et entière des femmes au marché du travail dans des métiers et professions d'avenir et exercés traditionnellement par des hommes.

L'un des faits marquants de l'évolution du marché du travail est sans contredit la présence accrue des femmes au sein de la population active. Que ce soit à titre de salariées, d'entrepreneures, de travailleuses autonomes, de partenaires, les femmes ont accédé progressivement à toutes les sphères de l'activité économique.

La présence des femmes dans tous les ordres d'enseignement (secondaire, collégial, universitaire) est maintenant chose connue.

Malgré ces acquis somme toute récents, les femmes sont encore fortement cantonnées dans un nombre limité d'emplois qui, au chapitre de la rémunération, offrent des conditions moins avantageuses que dans bien des domaines où elles sont traditionnellement absentes.

Les femmes se heurtent encore aujourd'hui à plusieurs obstacles lorsqu'elles souhaitent exercer un métier ou une profession traditionnellement occupé par les hommes. Ces barrières s'expliquent entre autres par le manque de modèles féminins, le manque d'encouragement de la famille, la persistance de certains stéréotypes, l'image que se font les jeunes filles de ces métiers et professions, la méconnaissance des conditions d'exercice du métier, la discrimination, etc.

Pour que les femmes puissent occuper la place qui leur revient sur le marché du travail, il importe de lever ses barrières et de leur rendre plus attrayants et intéressants ces métiers et professions. Il ne s'agit pas de leur faire miroiter mer et monde mais de leur présenter de nouveaux horizons susceptibles de répondre à leurs attentes et à leurs besoins.

Par ailleurs, la mondialisation des marchés, la forte pénétration des innovations technologiques dans les industries ont fait en sorte de bouleverser le monde du travail. La main-d'œuvre doit continuellement s'adapter aux nouvelles règles, aux nouvelles exigences et aux nouvelles compétences qui résultent de ces transformations.

Le Québec, tout comme plusieurs pays, doit donc miser sur un vaste bassin de gens de métiers qualifiés, de techniciennes et techniciens compétents et de scientifiques de haut calibre. Nous devons tous, hommes et femmes, relever le défi de la compétence.

Dans ce contexte, force nous est de constater que les métiers dits traditionnels pour les femmes ne sont plus garants d'un avenir professionnel intéressant, rémunérateur et stable.

C'est là qu'il devient primordial d'ouvrir de nouvelles voies, d'offrir le plus de choix possibles de formation, de soutenir les efforts des femmes dans leur intégration au marché du travail. Plus les femmes seront informées, plus elles seront motivées à l'atteinte de leur objectif professionnel et plus il y aura de modèles féminins pouvant les encourager dans leur choix.

ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels constitue en quelque sorte un jalon de plus pour le développement de voies professionnelles d'avenir pour toutes les femmes. Il s'agit là d'une excellente occasion d'établir de nouvelles alliances, de partager les facteurs de réussite, de faire connaître l'expertise acquise dans plusieurs pays.

Ce colloque international sera donc un lieu d'information et de mobilisation privilégié qui viendra enrichir nos actions et qui je l'espère amènera des changements réels pour celles qui désirent accéder au marché du travail par la voie des métiers non traditionnels et d'avenir.

Les actions du gouvernement du Québec pour favoriser l'intégration des femmes dans les métiers et les professions où elles sont peu représentées ont pris différentes formes depuis près d'une vingtaine d'années.

Dans les cinq dernières années, l'engagement d'Emploi-Québec s'est concrétisé par des partenariats avec différents ministères et organismes nationaux et internationaux dans le but de favoriser l'émergence de solutions facilitant l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans les emplois non traditionnels.

Nous nous sommes associés au cours des dernières années, avec ardeur et conviction, au concours Chapeau les filles!, parrainé par le ministère de l'Éducation, au 35^e Mondial des Métiers, qui d'ailleurs bat son plein actuellement au Stade olympique, au colloque franco-québécois portant sur

les femmes intitulé Rhônes-Alpes-Québec-Lyon qui s'est tenu à Lyon, en 1997.

Le modèle « partenarial » proposée par Emploi-Québec s'appuie sur une concertation de tous les partenaires des milieux patronal, syndical, communautaire et de l'éducation afin de concevoir et d'adapter des solutions favorisant l'intégration des femmes et leur maintien au marché du travail.

Ce modèle s'est traduit par la création d'un comité aviseur qui a pour mandat de produire des avis et des recommandations sur toutes les politiques et mesures concernant la main-d'œuvre féminine québécoise. Ce modèle « partenarial » fera d'ailleurs l'objet d'une présentation vendredi lors de la table ronde intitulée Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi.

Cette année, plus particulièrement, Emploi-Québec a soutenu deux grands projets issus des travaux du Comité aviseur femmes : un guide d'accompagnement destiné aux femmes inscrites dans une formation menant à l'exercice d'un métier non traditionnel et l'actualisation d'un diagnostic du marché du travail et les Québécoises.

Pour Emploi-Québec, le partenariat est essentiel au développement des politiques et des interventions destinées à la main-d'œuvre féminine. Il nous permet d'être à l'écoute des demandes du milieu afin d'identifier les meilleurs leviers pour assurer la diversification des choix professionnels chez les femmes et pour favoriser leur intégration dans un marché du travail de plus en plus changeant et compétitif.

En terminant, j'aimerais souligner l'importante contribution des commanditaires et des partenaires qui ont permis que cet événement international se concrétise. Il s'agit là d'une participation capitale pour l'avancement de nos travaux sur le thème des femmes et des métiers non traditionnels.

Remerciement à la présidente d'honneur, M^{me} Andrée Gravel, ainsi qu'aux membres de son équipe qui ont su réunir toutes les conditions assurant un immense succès en terme de participation (nous sommes plus de 350 participants ce soir, plusieurs continents sont représentés) et de contenu : des thématiques d'actualité et de qualité présentées par des sommités du domaine (20 ateliers offerts, 4 tables rondes, des témoignages, etc.). Il s'agit d'un travail colossal que vous avez accompli avec brio. Toutes mes félicitations au comité organisateur.

Et à vous tous et toutes qui prenez part à ce rassemblement, je vous souhaite des échanges fructueux et porteurs d'avenir.



*Madame la Ministre,
Madame la Sous-ministre de l'Éducation,
Mesdames,
Messieurs,*

Bonsoir et bienvenue !

C'est une grande joie pour moi d'être avec vous ce soir. Je suis très impressionné de votre présence à ce premier colloque en Amérique du Nord traitant des femmes et des métiers non traditionnels. J'ai l'habitude de faire une blague au début de mes discours. Ma collègue Diane Lemieux m'a demandé d'être très prudent. Il paraît qu'un homme, c'est facilement plate, surtout devant 350 femmes.

Dans le contexte du 35^e Mondial des métiers qui se déroule actuellement au Stade olympique de Montréal, il est très pertinent de débattre de la question de la place des femmes dans la formation professionnelle et technique. Une visite sur le site de cet événement suffit pour constater que les filles sont absentes des compétitions dans beaucoup de domaines. Saviez-vous qu'il n'y a aucune compétitrice dans les métiers non traditionnels ? Pire encore, en moyenne, seulement 14 p. 100 des participants sont des femmes ! Et malgré le fait que la délégation québécoise est formée à 28 p. 100 de femmes, l'équipe canadienne en compte seulement 9 p. 100 !

Le Québec a participé à un colloque franco-québécois sur les femmes et les métiers non traditionnels. Ça se passait en France, en 1997. Les participantes ont alors réalisé que plusieurs problèmes vécus étaient communs des deux côtés de l'Atlantique. Elles ont voulu poursuivre les échanges sur les femmes et les métiers non traditionnels. L'idée d'un colloque international a germé petit à petit dans les esprits, et vous voyez le résultat aujourd'hui !

Le but de la rencontre des prochains jours organisée par le ministère de l'Éducation et Emploi-Québec est de permettre la mise en place d'un réseau d'échange d'idées et de déterminer des pistes d'action prometteuses.

Au Québec, il existe également de nombreux projets mis sur pied soit par le gouvernement, soit par des organismes non gouvernementaux. Nous avons une bonne expertise, et nous sommes fiers de pouvoir la partager avec d'autres. En effet, le ministère de l'Éducation est souvent invité à l'étranger pour donner son avis sur des questions touchant l'organisation de la formation professionnelle et technique ou encore la condition féminine. Nous sommes consultés sur des questions telles que l'éducation à l'égalité des sexes, les modèles que nous proposons dans nos manuels scolaires ou encore les réalisations très intéressantes que nous avons en matière de scolarisation des mères adolescentes et, évidemment, d'accès aux métiers non traditionnels.

Nous avons déjà un bon bout de chemin de fait pour ce qui est de la formation, mais il y a encore une grande différence entre le salaire des hommes et celui des femmes. Cette différence est en grande partie reliée au type d'emploi que choisissent les femmes. Savez-vous qu'au Québec les trois quarts des femmes en formation professionnelle sont dans des domaines typiquement féminins, c'est-à-dire le secrétariat, les soins de santé et les soins esthétiques ?

Du côté de la formation technique, ce n'est guère mieux. Là encore les trois quarts des finissantes ont obtenu leur diplôme dans des secteurs traditionnellement féminins, soit la santé et l'administration,

c'est-à-dire en fait le secrétariat, les services sociaux, juridiques et éducatifs. En électrotechnique, secteur où on observe les plus hauts salaires et de nombreux emplois, les hommes sont 100 fois plus nombreux que les femmes.

À 50 jours de l'an 2000 et de son fameux bogue, est-il normal que les femmes représentent seulement 16 p. 100 de l'effectif étudiant en informatique? Pourtant, les femmes sont bonnes à l'école et elles réussissent très bien. Disons-le clairement : elles réussissent mieux que les hommes ! Et quand on est père de deux garçons, comme moi, c'est préoccupant.

En choisissant des secteurs traditionnels, elles se privent des salaires les plus avantageux et des meilleures conditions de travail qui caractérisent, en général, les emplois traditionnellement occupés par des hommes.

On doit informer les parents et les élèves, mais également les sensibiliser au fait que ces domaines de formation sont rentables et que le placement de la main-d'œuvre y est excellent. Il ne faut pas oublier qu'ici au Québec les diplômés de la formation professionnelle et technique sont recherchés dans 50 p. 100 des emplois existants. Pourtant, seulement 30 p. 100 des élèves optent pour ce genre de formation.

J'ai fait de la valorisation de la formation professionnelle et technique l'une de mes priorités. D'ailleurs, une vaste campagne d'information sera menée dans les prochains mois, dont un volet portera sur les femmes et les métiers non traditionnels. Il faut sensibiliser les élèves aux avantages qu'offre la formation professionnelle et technique, mais également leurs parents qui doivent les encourager à s'ouvrir à ces métiers non traditionnels mais bien rémunérés. Il y a encore beaucoup de chemin à faire pour changer les mentalités.

Pour les gens de l'extérieur peu familiers avec la façon de faire québécoise, vous aurez la chance, au cours des prochains jours, de goûter un peu du modèle québécois. Le modèle québécois, c'est lorsque le gouvernement, des organismes communautaires, des syndicats, des employeurs et des organismes non gouvernementaux s'unissent pour trouver ensemble des solutions concrètes. D'ailleurs, plusieurs d'entre eux sont ici ce soir et je crois que nous pouvons les féliciter du succès qu'est déjà ce colloque.

Au cours de ce colloque, j'aimerais que vous ayez en tête les femmes qui persévèrent dans les métiers non traditionnels, qui se rendent jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Ça ne doit pas être facile tous les jours pour elles de se retrouver dans un milieu d'hommes. Mais elles ne lâchent pas, et elles ouvrent la porte à celles qui viendront après. Je leur lève mon chapeau. C'est pour elles que ce colloque est organisé.

Il est temps, à l'aube de l'an 2000, de jeter les bases d'action pour que les femmes du XXI^e siècle participent davantage à l'activité économique de leur pays et du monde entier. C'est ici, dans les prochains jours, que nous pouvons faire avancer de beaucoup la cause des femmes dans les métiers non traditionnels.

Merci à l'avance du travail que vous produirez dans les prochains jours et bon colloque !



Le XX^e siècle est le premier, depuis 2 000 ans, duquel on peut tirer un livre qui s'intitule Le XX^e siècle des femmes, parce que les femmes y ont enfin pris la parole, se sont révoltées, ont exigé le droit de vote. Aujourd'hui, il semble ridicule d'imaginer que les femmes ne soient pas en mesure de voter parce qu'elles ne sont pas des citoyennes à part entière, mais des personnes infantilisées sous la tutelle de leur père, de leur mari ou de leur frère. Pourtant, c'était il n'y a pas si longtemps. Les premières fois où l'on entendait parler des femmes polices, les commentaires pleuvaient : « Ben voyons, c'est ben trop dur ! C'est trop violent pour les femmes. Sont pas assez fortes physiquement, psychologiquement, émotionnellement et, de toute façon, ça les intéresse pas, sauf une couple d'illuminées... » Aujourd'hui, elles sont plus de 400 policières à la CUM. Elles sont de plus en plus respectées parce qu'elles font aussi bien leur travail que les hommes et parce qu'elles sont plus nombreuses. Quand j'entends aujourd'hui que les métiers liés à l'informatique, par exemple, sont des métiers non traditionnels pour les femmes, puisqu'elles s'y inscrivent dans une proportion de moins de 20 p. 100, je suis étonnée et je cherche à comprendre : « Ça n'intéresse pas les filles ; le cerveau des filles est fait différemment » et autres affirmations du genre, je suis révoltée et j'ai l'impression de faire un retour vers le passé.

Soyons vigilants, ne nous laissons pas influencer par une morosité généralisée en cette fin de siècle. Soyons avant-gardistes et démontrons un enthousiasme et une fierté à l'égard de nos aspirations légitimes. Disons haut et fort que nous sommes féministes parce que l'égalité et la justice sont de beaux idéaux, parce que, si les moyens et les discours évoluent et doivent évoluer, le nom que l'on se donne en tant que femmes engagées n'est pas encore remplacé et mérite ses lettres de noblesse si on pense à celles qui l'ont le mieux porté. En ce moment, le mot dérange des femmes autant que des hommes comme si toute forme de revendication nous plaçait dans une situation de victime, comme si, pour être gagnant, il fallait ne se plaindre de rien et que chacun, chacune était seul responsable de son bonheur. Cette façon de voir les choses plaît bien aux partisans du statu quo social, qui n'ont pas à fournir d'effort pour dissuader certains groupes d'agir pour un meilleur contrat social puisque les groupes se sabotent de l'intérieur, la solidarité étant devenue un slogan ringard utilisé à toutes les sauces. Dommage, parce que nous vivons en société et sommes tous et toutes responsables de chacun et chacune de nous.

Bon colloque.



*Madame la Ministre,
Monsieur le Ministre,
Chères amies et chers amis du comité organisateur,
Chers collègues, participantes et participants,*

Au nom du comité organisateur et des partenaires du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels, je salue nos participantes et nos participants réunis ce soir pour faire le point sur une question des plus importantes dans nos sociétés contemporaines : le rôle et la place des femmes dans les lieux de travail. Au cours des deux prochains jours, nous aurons l'occasion de discuter des problèmes que cela comporte – ils peuvent être nombreux – et de travailler ensemble pour proposer des solutions concrètes, car à mon sens il nous reste encore beaucoup de chemin à faire pour informer, sensibiliser et appuyer les femmes qui choisissent de faire leur chemin dans des secteurs et des métiers non traditionnels.

Un mot pour situer, en fait je devrais dire nous situer, comme participantes et participants réunis dans cette salle. Il y a ici des spécialistes de l'emploi, de l'éducation, de la condition féminine, des personnes représentant des organismes de plusieurs pays étrangers, des organismes non gouvernementaux et communautaires, des grandes associations syndicales ou entrepreneuriales, des représentants et des représentantes de gouvernements qui se préoccupent du rôle et de la place des femmes dans l'activité économique.

Par-dessus tout, je crois que ceux et celles qui sont parmi nous, aujourd'hui, sont des gens de conviction et que nous sommes tous animés par un même désir d'encourager et de soutenir la participation accrue des femmes au développement économique de la planète. Nous avons maintenant l'occasion d'échanger et de discuter tout autant de l'idée même de l'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels, que des aspects pratiques, des résistances et des difficultés rencontrées, ici comme ailleurs, pour y parvenir. Nous partagerons également des stratégies gagnantes ou les meilleures pratiques afin d'accélérer les changements et de maintenir les acquis.

Avant d'aborder le programme qui nous attend, j'aimerais souligner qu'au Québec, depuis plusieurs années, à l'initiative du ministère de l'Éducation, le concours Chapeau, les filles! contribue à promouvoir l'intégration des filles qui décident d'étudier et de faire carrière dans des métiers non traditionnels. C'est d'ailleurs le succès de cette activité qui m'a amenée à joindre l'organisation du colloque international Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels.

Permettez-moi de vous présenter maintenant les membres du comité organisateur qui ont travaillé fort au cours de la dernière année pour mettre sur pied ce colloque. J'apprécierais que l'on réserve nos applaudissements pour la fin :

- *Tout d'abord, M^{me} Claire Lemelin de la Commission scolaire de la Capitale;*
- *D'Emploi-Québec, M^{me} Monique Bernier, de la Direction générale de l'apprentissage et M^{me} Colette Duval, de la Direction des communications;*
- *Du ministère de l'Éducation, M. Michel Villeneuve, de la Direction des communications;*
- *À la Coordination à la condition féminine, M^{me} Isabel Bernier;*
- *Et enfin, les deux co-initiatrices du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels, M^{me} Francine Dumont de la Direction générale de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre à Emploi-Québec, et M^{me} Anne Thibault de la Coordination à la condition féminine, du ministère de l'Éducation.*

Je les remercie très sincèrement de leur soutien et de leur collaboration exceptionnelle à la réalisation de Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels.

Quelques mots sur le programme : comme vous avez pu le constater, il y a 20 ateliers de travail qui seront, pour la plupart, traduits en anglais ou en français. Mentionnons, entre autres présentatrices, deux ingénieures de Pratt & Whitney (située à Longueuil, au Canada) qui partageront leur expérience sur la place des femmes dans le secteur de la haute technologie; de Hollande, on présentera comment susciter l'intérêt des femmes à l'égard des programmes d'étude en génie; la Commission de la fonction publique du Canada présentera un bilan des programmes d'équité en matière d'emploi; nous pourrons également étudier les résultats de l'intégration des femmes dans des postes traditionnellement masculins dans des pays comme l'Autriche, la Belgique, le Danemark, l'Espagne, la France, l'Irlande, etc.

Les présentatrices des ateliers et des quatre tables rondes qui jalonnent notre programme, et elles sont près d'une soixantaine, toucheront des sujets d'actualité sur lesquels nous aurons l'occasion d'échanger. Je pense que nous aurons beaucoup d'objets d'apprentissage concrets, bien réels et, surtout, réalisables et transposables à différents milieux.

Demain, lors du déjeuner-conférence, M^{me} Betty De Wachter, administratrice du programme Euryps-Bureau européen d'appui aux programmes, initiatives communautaires ADAPT et EMPLOI, tracera un bilan des mesures prises en Europe pour améliorer la formation et l'employabilité des femmes, notamment par la création des projets NOW (New Opportunities for Women).

Samedi prochain – à ne pas manquer –, lors de la clôture, je vous invite au grand débat sur le non-traditionnel au quotidien, qui sera suivi de la présentation d'un film documentaire de l'Office national du film du Canada sur le quotidien des camionneuses québécoises intitulé 5 pieds 2 pouces, 80 000 livres !

Avant de conclure, je veux vous dire que, si j'ai accepté de présider les travaux du comité organisateur de Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels et d'y représenter Glaxo Wellcome, partenaire principal de ce projet, c'est que j'ai la profonde conviction que mon entreprise endosse réellement l'objectif de faire une place plus grande aux femmes dans des secteurs où, pour diverses raisons, elles sont moins présentes. À ce titre, notre colloque représente un moyen important de poursuivre encore plus loin cette idée et de partager avec d'autres partenaires provenant de divers pays, d'autres continents.

Chez Glaxo Wellcome, nous nous sommes également penchés sur les façons d'augmenter la présence des femmes à des postes stratégiques dans l'entreprise. C'est ainsi que le comité de direction a créé, l'an dernier, un comité de travail pour inventorier les problèmes et pour implanter des solutions qui permettront aux femmes d'accéder à des postes de commandes et non traditionnels.

En terminant, je tiens à souligner le travail de mes collègues du comité organisateur qui ont su proposer un programme d'une qualité et d'une richesse exceptionnelles, qui permettra réellement de scruter en profondeur le rôle et la place des femmes dans le développement économique de nos collectivités.

En leur nom, je vous invite à faire de ce premier colloque international un tremplin pour l'établissement d'un véritable réseau national et international d'échange d'idées et d'expériences. Dans ce monde de communications instantanées, il me semble que nous pourrions aisément emprunter un peu de cyberspace pour soutenir nos ambitions!

Je souhaite qu'à l'instar des initiatrices de ce colloque d'autres femmes prennent, à leur tour, la relève, afin d'être conviées à nous réunir à nouveau sur ce thème qui doit demeurer prépondérant sur l'échiquier international.

Merci et bon colloque!

Conférences des présentateurs et présentatrices des ateliers

Les femmes et la haute technologie : comment prendre sa place !



Hélène Pepin

Hélène Pepin a, depuis sa plus tendre enfance, été influencée par un environnement familial dont les membres se sont tournés vers des carrières médicales ou encore vers des métiers techniques. Ses parents ont encouragé leurs deux filles à se dépasser,

ont valorisé le travail et l'excellence en classe et n'ont pas manqué d'offrir des occasions de développement personnel motivantes.

Après des études secondaires sans histoire, Hélène se spécialise en techniques de métallurgie. Cette spécialité demande des aptitudes en sciences, en particulier en chimie et en physique. Comme technicien, on peut travailler en laboratoire ou en usine, dans diverses entreprises un peu partout au Québec. Pratt & Whitney Canada est une entreprise qui offre régulièrement des emplois à des techniciens ou à des ingénieurs en métallurgie, ce qui fut le cas pour Hélène.

Durant ses dix années de travail en développement des méthodes, reliée aux services de fabrication, Hélène a progressé constamment, d'employée stagiaire à chef de groupe. Sa réflexion personnelle l'a menée à un retour aux études afin de faire des études universitaires en production automatisée, tout en continuant à travailler.

En 1989, Pratt & Whitney offre à Hélène la possibilité d'accroître ses compétences en gestion de personnel technique en joignant pour deux ans le programme de développement des cadres « Les Aigles ». Une des particularités de ce programme est l'octroi d'un mentor pour toute la durée des stages. Ce lien étroit avec un cadre senior de l'entreprise permet au stagiaire de structurer son programme de développement afin de bien se familiariser avec les produits et services de l'entreprise. De plus, le mentor représente le seul lien stable dans la carrière du stagiaire pendant les deux années que dure le programme. Il est donc essentiel que la chimie soit bonne entre le mentor et le stagiaire, ce qui fut le cas pour Hélène. Celle-ci vécut donc une expérience de développement personnel fascinante grâce au programme des Aigles.

Sa carrière est par la suite axée sur la gestion de personnel technique grâce à l'obtention d'un poste de supervision en développement des réparations. Hélène continue sa progression de gestionnaire pendant six années dans le secteur du soutien technique et service après-vente, ce qui l'amène à travailler en collaboration avec des compagnies aériennes et d'autres clients de l'entreprise.

Elle accepte ensuite la direction technique des laboratoires de Pratt & Whitney pour devenir directrice commerciale, en approvisionnement des matières premières et profils aérodynamiques. Ce poste concilie la gestion de personnel, les compétences commerciales et le sens de la stratégie d'entreprise.

Au printemps 1999, un nouveau défi se présente. Carrier Transicold Industries, une autre division de l'entreprise United Technologies, recherche depuis un certain temps un directeur ingénierie pour sa division en France. Carrier fait appel à Pratt & Whitney afin de trouver un gestionnaire senior francophone, avec une bonne expérience de généraliste et de gestion de personnel technique. Ce poste offre à Hélène l'occasion de vivre une expérience d'intégration internationale, ce qui représente le défi de bien des entreprises dans le prochain millénaire.

Vingt années de carrière au féminin dans une entreprise de haute technologie, un cheminement parsemé de défis personnels et d'occasions à saisir au vol, voici en gros les caractéristiques du parcours d'un ingénieur parmi tant d'autres chez Pratt & Whitney Canada. Et ne croyez pas qu'Hélène est une exception. Les femmes prennent leur place, représentant aujourd'hui 10 % des ingénieurs chez Pratt & Whitney Canada, et elles réussissent de belles carrières en technologie.

Les femmes et la haute technologie : comment prendre sa place !



Catherine Mondor

Catherine Mondor est la deuxième et dernière fille d'une famille dont le père est ébéniste antiquaire et la mère est infirmière. Son environnement familial lui a appris, dès son enfance, à avoir confiance en elle, à valoriser le travail et les connaissances et à mani-

fester une certaine ouverture d'esprit afin de toujours saisir les occasions qui se présentaient.

Certaines personnes et divers événements ont été marquants et significatifs dans son cheminement. Vers l'âge de 14 ans, Catherine effectuait l'ensemble des tâches ménagères de la maison afin d'aider sa mère qui travaillait à l'extérieur. La cuisine, le lavage, le ménage, le jardinage et le repassage faisaient partie de son quotidien durant l'été. Après trois étés à effectuer ces travaux, Catherine avait décidé de ne *plus jamais* recommencer l'expérience. Ses parents l'ont également grandement influencée dans son cheminement puisqu'elle a longtemps hésité, pour son choix de carrière, entre le rêve de son père qui était d'être ingénieur et celui de sa mère qui était de devenir médecin. Elle a finalement opté vers l'ingénierie...

Durant ses études, Catherine s'engageait dans plusieurs comités étudiants tels que le Comité étudiant de génie industriel à titre de directrice, l'Association des étudiants de Polytechnique à titre de vice-présidente à l'éducation et Poly-Italie à titre de trésorière. Grâce à sa participation, elle a eu l'occasion de profiter d'échanges étudiants en Alberta et en Belgique, de visites industrielles en Italie ainsi que de deux tournées européennes avec un orchestre symphonique de jeunes. « Il existe une multitude de programmes au service des jeunes, il suffit seulement de se fixer des objectifs et de foncer », dit-elle.

À la sortie de ses études, elle a été embauchée chez Procter & Gamble à titre de chef d'équipe de production. Elle s'est ensuite dirigée vers Kraft Canada pour occuper successivement les postes d'ingénieure de projet et de directrice des processus de gestion des équipements durant 4 ans. Catherine travaille maintenant chez Pratt & Whitney Canada comme superviseuse d'entretien. Elle est en charge de 32 personnes de métiers différents. Tous les milieux dans lesquels Catherine a travaillé étaient essentiellement masculins. En contact avec ces hommes, elle a acquis différentes aptitudes et qualifications qui se sont avérées essentielles dans l'exercice de ses fonctions : la franchise, le développement de son expertise technique et de son humour, une vision claire et une bonne structure et surtout le goût de foncer. Malgré les embûches qui sont survenues sur son parcours, elle retient deux choses : ne jamais se prendre trop au sérieux et avoir du plaisir dans ce que l'on fait.

Quand le masculin se conjugue au féminin



Francine Burnonville

Francine Burnonville est docteure en sociologie et a une longue expérience de chargée de cours à l'Université de Montréal. Actuellement, elle est coordonnatrice du réseau des délégués sociaux et déléguées sociales du Conseil des travailleurs et travailleuses du

Montréal métropolitain (FTQ). Elle a été témoin-experte, pour la Commission des droits de la personne et de la jeunesse, dans des causes de discrimination et de harcèlement au travail.

Elle a effectué de nombreuses recherches, notamment une enquête sur les conditions de vie et de travail des femmes dans les emplois traditionnellement masculins (FTQ), les effets de la violence conjugale en milieu de travail (FTQ-Chambre des notaires) et l'insertion des femmes dans les métiers non traditionnels. Détresse psychologique au travail, syndrome du survivant et usure mentale (1999), Des collectifs au travail, une pratique syndicale d'entraide (1999), Quand le masculin se conjugue au féminin (FTQ, 1998), La violence et ses conséquences, voyons-y! (FTQ, 1993) et Les femmes sont-elles allées trop loin? De la citoyenneté au pouvoir politique (1992), sont parmi ses plus récentes publications.

Ma présentation porte sur une recherche faite auprès de 100 syndiquées et syndiqués de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) (88 femmes, 12 hommes) occupant des emplois traditionnellement masculins ou travaillant avec des femmes occupant des emplois de ce type¹. Aux fins de cette recherche nous avons considéré comme traditionnellement masculins des secteurs comportant moins de 30 % de femmes.

En entreprenant notre enquête-terrain dans sept grands syndicats affiliés à la FTQ, notre objectif était de mieux connaître les conditions de travail au quotidien des travailleuses concernées, mais aussi de poser la question de l'équité en emploi et des moyens d'y parvenir. Comment doit-on s'y prendre pour promouvoir la mixité et améliorer l'accès pour les femmes aux emplois traditionnellement masculins? Nous voulons également briser les ghettos et élargir le champ des choix professionnels pour les femmes.

Bien sûr, aborder la question de la ségrégation sexuée dans l'emploi ne peut se faire sans tenir compte des facteurs socioculturels et des niveaux d'intervention possibles et nécessaires. La socialisation et l'éducation des enfants, adolescents et adolescentes, la formation professionnelle ne sont pas encore « unisexes ». Ainsi, lorsqu'on parle d'accès à tous les emplois pour les femmes, il faut intervenir auprès des nouvelles générations, pour ouvrir leurs horizons et faire valoir tous les choix professionnels possibles, peu importe le sexe auquel on appartient. Les femmes qui veulent occuper des emplois traditionnellement masculins ne passent pas toujours la barrière de l'embauche à cause des stéréotypes et des préjugés qui perdurent et qui font qu'on n' imagine pas une femme dans certains milieux de travail. L'heure est à l'imagination et au choix des personnes en fonction de leurs compétences, de leurs qualités et non pas de leur sexe. Enfin, pour que les femmes se sentent bien dans des emplois et des postes de travail, qui n'étaient pas au départ conçus pour elles, une adaptation de l'environnement physique mais aussi culturel s'impose.

Pourquoi les femmes choisissent-elles des emplois non traditionnels ?

Les femmes choisissent des emplois non traditionnels tout d'abord par goût, en raison des caractéristiques du travail, moins routinier, parce qu'elles aiment travailler dehors ou faire un travail plus physique. Les conditions de travail sont aussi plus attirantes que dans la majorité des emplois traditionnellement féminins. Les emplois masculins sont mieux payés, le taux de syndicalisation est plus élevé, donc les conditions de travail, en général, sont meilleures. Toutes les travailleuses rencontrées aiment leur travail et en sont fières : « J'aime mon travail, c'est très concret et très utile, je fais un moteur qui vole », m'a dit une machiniste.

Celles qui occupent des emplois non traditionnels et surtout celles qui restent dans ces emplois, on peut même dire celles qui tiennent le coup, bénéficient d'un certain nombre de conditions favorables. L'encouragement et les rôles moins stéréotypés dans la famille et à l'école ont été évoqués par les femmes comme des facteurs leur permettant de « se voir » professionnellement ailleurs que dans la coiffure ou le secrétariat. Cependant, lorsqu'elles ont suivi leur formation, elles se sont retrouvées très minoritaires et parfois seules dans des groupes de gars. Elles reconnaissent avoir eu grand besoin de soutien de la part de leurs proches et de leurs professeurs. Cependant, à plus ou moins long terme, on peut penser que des modèles de femmes plus diversifiés vont permettre que les mentalités s'habituent à voir des femmes partout.

Au travail, trois éléments sont fondamentaux et absolument nécessaires pour que les travailleuses restent et ne s'épuisent pas physiquement et moralement. En premier lieu, l'accueil et la préparation du milieu sont indispensables à l'intégration des femmes ; les employeurs tout comme les syndicats ont la responsabilité de s'assurer que la travailleuse qui arrive dans un milieu d'hommes est bien accueillie, qu'elle est respectée et qu'elle peut compter sur la solidarité concrète de ses confrères. Je parle à dessein de solidarité concrète car il y a un pas qui n'est pas toujours franchi, entre appuyer une femme plus ou moins tacitement et prendre clairement et ouvertement position en sa faveur, la soutenir dans ses démarches d'amélioration de ses conditions de travail ou lorsqu'elle a besoin d'appui pour se faire respecter. En effet, il semble bien que, si les femmes sont prêtes à occuper des emplois traditionnellement masculins, le milieu n'est pas toujours prêt à leur faire la place qui leur revient.

Ceci m'amène à aborder une question mentionnée par les travailleuses comme un obstacle de taille, c'est-à-dire la culture du milieu. Parler de culture du milieu fait référence à un ensemble de phénomènes complexes qui structurent les relations entre les personnes dans un milieu de travail donné. Pour une femme, participer de cette culture signifie qu'elle maîtrise les codes, les règles en vigueur dans ce milieu, qu'ils soient formels ou informels. Nombreux sont ceux qui pensent que les femmes doivent s'adapter à la culture masculine et que tout ira bien si elles le font. Les travailleuses qui s'estiment trop tolérantes et elles ne se sentent pas toujours respectées² veulent que la culture du milieu change et qu'il y ait une adaptation réciproque. Si elles trouvent souvent dans leur milieu de travail des hommes de bonne volonté, qui sont prêts à collaborer avec elles et à les considérer comme des égales, elles doivent aussi, parfois, affronter des « cliques de machos » irréductibles, très hostiles à la présence des femmes. Quelques personnes peuvent alors empoisonner le quotidien de la travailleuse au point où elle finira par démissionner et porter seule la responsabilité de son impossible intégration.

Il faut changer la culture du milieu. Or, changer la culture du milieu suppose une action au quotidien et, comme je l'ai dit plus tôt, l'appui concret et non équivoque de l'employeur comme du syndicat. Bien des clichés précèdent encore les femmes quand elles arrivent dans un milieu de travail non traditionnel. Celui qui m'est apparu le plus « choquant » pour elles, c'est que l'on remette encore en question leur droit au travail et qu'elles entendent encore des réflexions du style : « Elle prend la place d'un homme, mon voisin est père de famille et en chômage, elle prend sa place, elle travaille pour son petit luxe ou pire pour son bingo, elle gagne un trop gros salaire pour une femme, etc. » Il arrive aussi que l'on mette en doute la capacité à faire leur travail avant même qu'elles arrivent et qu'elles aient pu montrer ce qu'elles savent faire. Des hommes pensent encore que le fait d'avoir une femme dans leur équipe va les forcer à faire le travail à sa place et que les travailleuses ont constamment besoin d'aide. C'est la responsabilité de tous ceux et celles qui ont à cœur l'équité en emploi et l'égalité entre les hommes et les femmes de parler et d'agir pour éliminer ces préjugés. C'est un travail de conscientisation et d'éducation au quotidien.

Le milieu de travail doit aussi se mobiliser pour éliminer les comportements inacceptables, tels le langage sexiste et blessant, l'affichage offensant pour les femmes et les pratiques d'exclusion. Ne pas saluer les travailleuses, se lever et aller manger à une autre table quand elles arrivent à la cafétéria, converser sans tenir compte de leur présence sont autant de gestes visant à leur faire savoir qu'elles ne sont pas à leur place et qu'elles n'ont pas leur place. Pour les personnes qui sont en minorité, il est toujours plus difficile et risqué de se plaindre de ce qui paraît non acceptable tandis que les autres semblent trouver cela tout naturel. Si les femmes ont très peur de passer pour des « chialeuses » en dénonçant ce qui les agresse, leurs confrères masculins, eux, craignent de perdre la solidarité de leur groupe de pairs. Cependant, pour que cessent les comportements sexistes, il est indispensable que les femmes aient l'appui de leur employeur, de leur syndicat et des hommes qui partagent leur point de vue.

Si la présence de femmes dans les milieux traditionnellement masculins nécessite une adaptation du milieu de travail tant au niveau physique qu'au niveau « culturel », elle a aussi de nombreux avantages. Des équipes de travail mixtes sont mieux équilibrées et constituent un environnement plus proche de la « vraie vie ». On constate aussi une meilleure adaptation de l'équipement et des exigences plus réalistes en ce qui concerne les efforts physiques. Les personnes semblent se respecter davantage et il est plus facile de parler de responsabilités familiales et de les prendre en compte dans l'organisation du travail. Sans prétention exagérée, on peut dire que la présence des femmes humanise les milieux de travail et que tout le monde y gagne.

¹ Service de la condition féminine FTQ, Francine Burnonville et Marie-Claude Fournier, « Quand le masculin se conjugue au féminin », Étude de la FTQ sur les travailleuses qui occupent des emplois traditionnellement masculins, 3 mars 1998.

² Quatre-vingt-dix pour cent des femmes qui ont répondu à mon questionnaire pensent que celles qui occupent des emplois non traditionnels sont trop tolérantes, tandis que 74 % affirment ne pas se sentir respectées.

Quand le masculin se conjugue au féminin



Johanne Vaillancourt

Johanne Vaillancourt est vice-présidente à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) depuis 1995 et responsable politique au Comité de condition féminine de la centrale. Première permanente syndicale chez les

Teamsters (Québec), elle y cumule près de 25 années d'expérience de diverses manières : campagnes de syndicalisation, négociations, services aux membres, etc. Elle est fondatrice et présidente du comité Condition féminine chez les Teamsters du Québec.

Elle et son syndicat ont participé à plus d'une recherche-terrain par des chercheurs universitaires en partenariat avec la FTQ sur les conditions de travail des femmes. Elle intervient dans plusieurs dossiers qui touchent la condition féminine : femmes et emplois non traditionnels, précarité en emploi, retraite, violence et harcèlement, accès pour les femmes à la syndicalisation, équité salariale et bien d'autres.

Il me fait grand plaisir de venir partager avec vous les résultats d'une étude-terrain effectuée à la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ) dans le dossier des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Cette étude s'intitule *Quand le masculin se conjugue au féminin*.

Mais d'abord, pour mieux vous situer, laissez-moi vous présenter la FTQ. Il s'agit de la plus grande centrale syndicale au Québec, avec près d'un demi-million de membres, dont le tiers sont des femmes. Nous représentons également le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec. La centrale se compose de plus d'une quarantaine de syndicats affiliés qui se retrouvent dans tous les secteurs d'activité des secteurs public, parapublic et privé, que ce soit dans les institutions financières, la restauration et le commerce, le textile, la fonction publique, l'hôtellerie, mais aussi le transport, le camionnage, la métallurgie, l'aérospatiale, les pâtes et papiers et bien d'autres où l'on retrouve un nombre grandissant de travailleuses.

Contexte

C'est pour mieux répondre aux besoins de ces dernières que la FTQ a initié l'étude *Quand le masculin se conjugue au féminin*.

Il faut dire qu'on ne partait pas de zéro. La question de l'accès à l'égalité pour les femmes est au cœur de nos préoccupations depuis de très nombreuses années. Nous avons travaillé avec nos syndicats affiliés pour contrer le harcèlement sous toutes ses formes et la violence en milieu de travail et nous avons adopté des déclarations de politique en ce sens. Nous avons négocié diverses mesures d'accès à l'égalité et de santé et de sécurité du travail. Nous avons sensibilisé et informé l'ensemble de nos membres à la situation de ces travailleuses du non-traditionnel afin qu'elles soient mieux intégrées à leur milieu et qu'elles conservent leur emploi... et nous continuons de le faire sans relâche. Nous avons intégré cet enjeu dans diverses sessions de formation également et la mise en place de nombreux comités de condition féminine dans les syndicats a certainement été déterminante pour l'avancement de ce dossier dans nos rangs.

Mais il nous fallait aller plus loin...

Objectifs de la recherche

Nous avons voulu mieux comprendre la réalité de ces femmes au quotidien pour mieux les soutenir, favoriser davantage non seulement leur accès à de bons emplois, mais également leur intégration au milieu et leur maintien dans ces emplois. En ayant en mains un portrait plus précis de la situation, nous visions enfin à développer la solidarité syndicale et à inspirer davantage nos syndicats affiliés dans leur action syndicale et leurs interventions auprès de ces travailleuses.

Un véritable partenariat

Je vous fais grâce de toute la méthode suivie – elle est expliquée dans le rapport de recherche. Il suffit de mentionner que, comme chaque fois qu'on s'engage dans une recherche, la FTQ privilégie le partenariat.

Le Service de la condition féminine de la FTQ, qui a entrepris la recherche, s'est associé d'abord à des chercheuses universitaires pour définir les objectifs et trouver les « terrains », c'est-à-dire s'assurer la participation de divers syndicats affiliés¹ qui, à leur tour, trouveront les travailleuses de différents milieux de travail pour participer à la recherche et feront le pont avec l'employeur. L'enquête et la recherche même sont menées par les chercheuses, le tout étant encadré par le Service de la condition féminine. C'est également ce service qui cherche des solutions aux problèmes qui surgissent au cours de la recherche.

Sans vouloir empiéter sur la présentation de notre prochaine conférencière, M^{me} Francine Burnonville, la chercheuse principale de *Quand le masculin se conjugue au féminin*, qui vous livrera les principaux résultats de la recherche FTQ, je veux tout de même insister sur le fait qu'il y a de très grandes satisfactions à travailler dans le non-traditionnel. Je parle par expérience, occupant moi-même depuis près de 25 ans un emploi non traditionnel que j'adore (conseillère syndicale) dans un secteur non traditionnel (syndicat des Teamsters-Québec) où, pendant 20 ans, j'ai été la seule femme à occuper ce type d'emploi.

Je me limiterai plutôt à vous parler du rôle que les syndicats doivent et peuvent jouer auprès des travailleuses en milieu traditionnellement masculin.

Le rôle des syndicats

D'abord et avant tout, il importe de rappeler que, dans tout milieu de travail, l'employeur a l'obligation d'assurer à l'ensemble de sa main-d'œuvre, les femmes comme les hommes, un milieu de travail sain et sécuritaire.

En milieu syndiqué, le syndicat joue un rôle de « chien de garde » à ce niveau. Mais il a aussi le devoir de bien représenter tous ses membres, y compris les travailleuses, et de promouvoir équité et respect pour toutes et tous.

L'étude que nous avons menée a révélé l'importance pour les syndicats d'être proactifs à l'égard des travailleuses du non-traditionnel. En effet, si elles sont peu familières avec leurs syndicats, les travailleuses ne seront pas portées à se tourner vers eux lors de situations difficiles. Par conséquent, avant que les problèmes surgissent, les syndicats ont tout intérêt à bien accueillir ces travailleuses, à leur faire connaître non seulement leurs droits et leurs recours, mais aussi la structure syndicale et son fonctionnement, ses domaines d'intervention, etc. Par exemple, ils pourront organiser une visite des lieux pour faciliter les présentations entre collègues et l'intégration au milieu.

Il est également important que les femmes sachent qu'à part le rôle de « chien de garde » des politiques et pratiques de l'employeur, de négociateur et de défenseur des droits formels de ses membres, les syndicats peuvent s'avérer des agents de changement dans les milieux de travail.

La réalité quotidienne des travailleuses du non-traditionnel n'étant pas toujours rose, l'un des changements les plus difficiles – et des plus longs – à effectuer est certainement celui des mentalités, la fameuse « culture du milieu ». Les syndicats seront alors bien avisés de préparer le terrain avant l'arrivée des travailleuses.

Seuls ou de concert avec l'employeur, ils sensibiliseront et informeront les travailleurs quant à la venue de femmes dans l'équipe, ils leur parleront de l'engagement du syndicat envers ces travailleuses, de ce qui est acceptable ou non, de comportements à modifier, au besoin. Ils feront valoir les avantages de la mixité en milieu de travail (atmosphère, esprit d'équipe, amélioration des conditions de santé, de sécurité, de conciliation travail-famille, etc.). Ils travailleront à défaire les préjugés et les pratiques sexistes pour favoriser un plus grand respect mutuel, que ce soit par la communication, la formation, des débats en assemblée, des prises de position politiques ou autres.

Les syndicats sont là pour tous leurs membres et il est important que les femmes sachent qu'elles peuvent compter sur eux en tout temps. Ainsi, ils doivent s'assurer constamment que les intérêts et les besoins des femmes sont pris en compte au même titre que ceux des hommes et ce, à tous les niveaux : conditions d'emploi et de travail, accès à la formation, au perfectionnement et aux promotions, prévention, soutien, réparation... Ils doivent aussi faire en sorte que les préoccupations soulevées par les femmes soient intégrées à tous les enjeux syndicaux et les actions syndicales, qu'elles soient reprises par tous les comités syndicaux, pas seulement ceux de condition féminine.

Bref, les syndicats doivent faire en sorte que les travailleuses n'aient plus à se battre au quotidien pour, tout simplement, faire leur travail comme les autres, qu'elles n'aient plus à dire « j'aime mon travail, mais... » Par ailleurs, les femmes ont tout intérêt à s'engager activement sur le plan syndical. N'est-ce pas la meilleure façon de s'assurer que nos préoccupations seront non seulement inscrites à l'agenda syndical, mais également prises en compte ?

Des efforts concertés

On le voit, les syndicats peuvent et doivent jouer un rôle de premier plan pour favoriser l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans des emplois traditionnellement masculins. Si, pour ce faire, il est essentiel d'agir

à tous les niveaux à l'intérieur des rangs syndicaux, l'action ne peut s'arrêter là. C'est une responsabilité qui doit être partagée par l'ensemble des intervenants concernés : syndicats, employeurs, gouvernements, le monde de l'éducation, la famille... Et les efforts doivent s'intensifier.

Ainsi, employeur et syndicats peuvent revoir ensemble les politiques et les pratiques de recrutement, d'intégration à l'organisation, de perfectionnement, de promotion, de formation, etc.

Les gouvernements doivent poursuivre leurs efforts de promotion de l'accès à l'égalité, que ce soit par de l'information, de la vigilance sur le contenu des messages véhiculés dans les médias, dans les manuels scolaires, etc. Ils doivent s'assurer que la législation, les politiques et les mesures en place soient exempts de tout biais sexiste, tout en tenant compte des conséquences de ces interventions sur les deux sexes. Ils doivent faciliter et soutenir les efforts des partenaires en milieu de travail à l'égard des travailleuses du non-traditionnel.

Le milieu de l'éducation étant un important agent de socialisation, il a une lourde responsabilité à l'endroit des jeunes : les sensibiliser à l'égalité entre les sexes, les informer, éliminer les préjugés, favoriser la diversification des choix professionnels, etc. Bien sûr, le personnel intervenant doit lui-même être sensibilisé à cette réalité et outillé pour agir en ce sens.

Enfin, la famille (et l'entourage) étant notre « port d'attache », les valeurs qui y sont véhiculées, le soutien et les encouragements qu'on y reçoit sont déterminants pour nos choix futurs... tout comme pour nos conditions de vie futures !

L'importance d'orchestrer toutes nos interventions est indéniable et c'est ce message qu'a livré la FTQ lors de la publication des résultats de sa recherche-terrain *Quand le masculin se conjugue au féminin*, ce qui nous a valu une offre de partenariat du ministère de l'Éducation pour le concours *Chapeau, les filles !* et pour le colloque *Zoom sur les femmes dans les métiers non traditionnels*.

¹ Au nombre de cinq : Teamsters (transport scolaire), Alliance de la fonction publique du Canada (pénitenciers), Syndicat des travailleurs et travailleuses des postes (service postal), Union des employées et employés de service, section locale 800 (entretien ménager lourd et « léger ») et Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et autres travailleurs et travailleuses du Canada (aérospatiale).

Les agressions au travail : est-ce que les travailleurs et les travailleuses sont confrontés à la même réalité ?



Katherine Lippel¹
avec la collaboration de Margaret
Murray et Solange Pronovost

Katherine Lippel est avocate, professeur au Département des sciences juridiques et membre du centre de recherche CINBIOSE de l'Université du Québec à Montréal. Son enseignement couvre les domaines de la santé et de la sécurité au travail, de l'indemnisation et la prévention de lésions professionnelles.

M^{me} Lippel dirige une équipe de recherche financée par le Fonds pour la formation de chercheurs et l'aide à la recherche (FCAR), dont le travail porte sur l'interaction des sciences, de la médecine et du droit, dans le domaine de la santé et de la sécurité du travail. Elle codirige, avec la professeure Karen Messing, une seconde équipe, dont la recherche porte sur la santé au travail des travailleuses, financées par le Conseil québécois de la recherche sociale (CQRS). La recherche se fait en partenariat avec les trois centrales syndicales, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ).

Rapport soumis dans le cadre du projet de recherche *L'invisible qui fait mal*, un projet de recherche réalisé en partenariat avec la CEQ, la CSN et la FTQ

Financement du Conseil québécois de recherche sociale

Selon une étude récente du Bureau international du travail, la France, l'Argentine, le Canada et l'Angleterre sont les pays où la fréquence des agressions et des cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail est la plus élevée². Le même rapport conclut que « les femmes sont particulièrement menacées, étant donné qu'elles sont très nombreuses dans les professions à risque. C'est le cas notamment des enseignantes, des assistantes sociales, des infirmières, ainsi que des employées de banques et de magasins ».

Il va de soi que ces résultats peuvent être en partie attribuables au fait d'une plus grande sensibilisation de la population du Canada et du Québec à l'égard de la violence au travail. Dans les pays où ce type de violence est banalisé, les actes de violence ne feront pas l'objet d'une déclaration d'événement et il est donc peu probable qu'il y ait des statistiques fiables sur la question. La surreprésentation des cas canadiens peut refléter une plus grande préoccupation à l'égard de la violence au travail, sans nécessairement signifier une plus grande incidence de violence. La problématique de la violence au travail est néanmoins importante au Québec, et constitue actuellement une priorité pour plusieurs centrales syndicales qui y voient une source significative de problèmes de santé au travail. La prévention des gestes de violence présuppose une reconnaissance de l'existence du problème, ainsi qu'une bonne connaissance de ses causes. De plus, il est possible qu'il existe plusieurs facettes du phénomène de la violence au travail, et que la nature de la violence diffère selon une multitude de facteurs, et entre autres selon le type de travail effectué et le sexe de la victime.

Dans le cadre de la recherche que mènent en partenariat le CINBIOSE et la CEQ, la CSN et la FTQ, nous avons été appelés à examiner certaines de ces questions dans une étude portant sur l'accès des victimes à l'indemnisation des lésions attribuables à la violence au travail. Nous avons voulu savoir si les réclamations

provenant de travailleuses québécoises suite à une agression au travail portaient sur le même type d'incident que celles qui provenaient de travailleurs. Les agresseurs des hommes et des femmes provenaient-ils des mêmes catégories ? S'agissait-il d'une agression physique ou verbale ? Dans quelles circonstances les agressions ont-elles eu lieu ? Nous avons aussi voulu connaître la nature des conséquences de ces actes d'agression et l'issue des réclamations adressées à la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST).

Pour les fins de l'étude, nous avons circonscrit la notion de violence de façon à y inclure les agressions de nature physique ou verbale. Nous avons inclus dans notre définition la violence psychologique³ en autant qu'elle se manifeste par des gestes ou des paroles. Les différents actes de violence peuvent ou non être motivés par une intention discriminatoire fondée sur le sexe, l'origine ethnique ou l'orientation sexuelle. Ces circonstances aggravantes peuvent avoir des répercussions sur la nature des recours dont disposera la victime, car seules les agressions discriminatoires à l'égard d'un groupe protégé par la Charte des droits et libertés de la personne peuvent donner ouverture à un recours auprès de la Commission des droits et libertés de la personne et de la jeunesse. Les autres formes de harcèlement ou d'agression ne font pas l'objet d'un encadrement législatif précis, et la CSST est le seul recours qui s'offre aux victimes dans l'éventualité où une blessure ou une maladie découle de l'agression. Notre étude ne porte pas sur les réclamations fondées sur la Charte des droits et libertés de la personne, et ne reflète donc qu'une partie de la réalité, car les victimes de harcèlement sexuel exercent plus souvent un recours en vertu de la Charte.

Notre étude a porté sur l'analyse de 152 décisions du Bureau de révision de la CSST et de la Commission d'appel en matière de lésions professionnelles (CALP), rendues entre 1985 et 1997 et portant sur les réclamations pour indemnisation relatives aux agressions au travail faites en vertu de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'agression peut être de nature physique ou verbale et elle peut entraîner des conséquences physiques ou psychiques. Nous avons voulu, par cette étude, tracer le portrait des situations d'agression décrites par les travailleuses et les travailleurs, voir s'il existe une différence entre les

situations décrites par les hommes et par les femmes quant à la nature de l'agression, à ses auteurs, à ses conséquences et à son traitement par les instances appelées à décider, en révision et en appel, si des indemnités devraient être accordées.

Notre étude nous a permis de constater plusieurs différences entre les travailleurs et les travailleuses quant aux situations vécues et à l'issue de ces situations.

- Les travailleuses réussissent plus souvent que les travailleurs à obtenir une indemnisation en révision et en appel.
- Les travailleuses allèguent plus souvent que les travailleurs souffrir d'une atteinte à composante psychique suite à l'agression. Dans 91 % des dossiers de travailleuses, on rapporte une conséquence psychique ; dans 54 % des dossiers de travailleurs, on rapporte une telle conséquence.
- Les travailleurs allèguent plus souvent que les travailleuses souffrir d'une atteinte à composante physique suite à l'agression. Dans 66 % des dossiers de travailleurs, on rapporte une conséquence physique ; dans 35 % des dossiers de travailleuses, on rapporte une telle conséquence.
- L'incapacité des travailleuses dure plus longtemps que l'incapacité des travailleurs.
- Les femmes sont plus souvent agressées par la clientèle alors que les hommes sont plus souvent agressés par d'autres membres du personnel.
- Les femmes agressées par d'autres membres du personnel sont plus souvent agressées par les supérieurs alors que les hommes sont davantage agressés par des collègues.
- Quatre-vingt-douze pour cent des agresseurs étaient des hommes.
- Les questions en litige soulevées dans les dossiers des travailleuses diffèrent de celles qui sont soulevées dans les dossiers de travailleurs. La relation entre l'incapacité et l'agression est la première question en litige (85 % des dossiers de travailleuses, 59 % des dossiers de travailleurs). Chez les hommes, on trouve ensuite le questionnement sur la relation entre l'agression et le travail (58 % des dossiers d'hommes, 38 % des dossiers de femmes), alors que, chez les femmes, on soulève autant la question de savoir si l'agression est une condition normale d'emploi (38 % des dossiers de femmes, 30 % des dossiers d'homme).

Ces résultats nous suggèrent plusieurs questions : en voici quelques-unes.

- Existe-t-il réellement une différence entre les situations d'agression vécues par les travailleurs et celles que vivent les travailleuses ou s'agit-il plutôt d'une différence dans les pratiques de réclamations des deux groupes ?
- Comment expliquer que les travailleuses des secteurs non traditionnels sont plutôt absentes des données, surtout lorsque l'agresseur est un collègue ? Peut-on conclure qu'elles ne sont pas victimes de violence, ou doit-on chercher d'autres raisons qui pourraient expliquer leur absence ? Ont-elles vraiment accès au processus d'indemnisation lorsqu'elles sont victimes d'une agression ? Lorsque l'agresseur est un collègue, les travailleuses sont-elles réticentes à faire une réclamation ? Comment les stratégies syndicales peuvent-elles être améliorées pour promouvoir un meilleur accès à l'indemnisation pour l'ensemble de leurs membres ?

Devant ces différences, nous soulignons l'importance de tenir compte du sexe de la victime dans les stratégies de prévention. La violence ne semble pas souvent être le fait d'une personne n'ayant pas de lien avec l'organisation (un criminel) ; elle est plutôt l'œuvre de la clientèle ou de membres du personnel. Il est certain que notre étude sous-estime la part des dossiers où un criminel est l'auteur de l'agression car ces dossiers sont les moins litigieux et on peut penser que les victimes sont indemnisées sans avoir à exercer leur droit d'appel. Les stratégies traditionnelles de prévention, comme la réglementation du travail solitaire, ne sauraient régler les problèmes de violence exposés par notre étude. La responsabilisation de l'employeur à l'égard de la violence provenant de la clientèle ainsi que la sensibilisation des superviseurs et des travailleuses et travailleurs quant aux risques pour la santé que représente la violence psychologique contribueront à diminuer le nombre d'incidents de violence. La banalisation des comportements agressifs déguisés en farce, en chahut, en bousculade ou en « tiraillement », et le refus d'indemniser les victimes pour les lésions qui résultent de ces événements

contribuent à occulter des comportements qui sont cause de blessures et même de décès sur les lieux du travail. Un programme de prévention devrait en tenir compte. Les conséquences de ces gestes font très fréquemment l'objet de réclamations provenant d'hommes.

Nous rappelons que nos résultats ne portent que sur les réclamations litigieuses, et nous recommandons qu'une autre étude soit menée pour vérifier certaines hypothèses générées par la présente étude, en analysant les réclamations soumises à l'agent de la CSST suite à une agression au travail. Nous suggérons également qu'une étude séparée examine la réalité de l'agression vécue par les femmes travaillant œuvrant en milieu non traditionnel.

Références sélectives

N. BOYD, « Violence in the workplace in British Columbia : A preliminary investigation », *Canadian Journal of Criminology*, vol. 31, 491-519 (octobre 1995).

D. Chappell et V. Di Martino, *Violence at Work*, ILO Publications, Genève, 1998.

Katherine Lippel, avec la collaboration de Margaret Murray et Solange Pronovost, *Les agressions au travail : Est-ce que les travailleurs et travailleuses sont confrontés à la même réalité ?*, rapport de recherche soumis dans le cadre du projet *L'Invisible qui fait mal*, août 1999.

K. Lippel, « Workers' Compensation and Stress : Gender and Access to Compensation », (1999) *International Journal of Law and Psychiatry*, vol. 22:1, 79-89.

Katherine Lippel et Diane Demers, *L'accès à la justice des victimes de harcèlement sexuel : l'impact de la décision Béliveau-St-Jacques sur les droits des travailleuses à l'indemnisation pour les dommages*, rapport de recherche soumis à Condition féminine Canada, mars 1997 (44 pages). Ce rapport a été publié dans ses versions française et anglaise en 1998.

¹ Une copie du rapport de recherche peut être obtenue en écrivant à Katherine Lippel, Département des sciences juridiques, Université du Québec à Montréal. C.P. 8888, succursale Centre-Ville, Montréal H3C 3P8, courriel : lippel.katherine@uqam.ca

² D. Chappell et V. Di Martino, *Violence at Work*, ILO Publications, Genève, 1998.

³ Selon l'étude de l'OIT ce terme comprend notamment le comportement abusif ou tyrannique vis-à-vis d'un subalterne ou d'un pair (*bullying*) ainsi que le harcèlement psychologique exercé par l'encontre d'un individu.

Rendre les postes de travail adéquats pour les femmes



Karen Messing

Karen Messing est professeure de sciences biologiques à l'Université du Québec à Montréal, où elle dirige le programme d'études avancées en ergonomie. Elle est membre du centre de recherche CINBIOSE, qui est un centre collaborateur de l'Organisation

mondiale de la santé. Elle est codirectrice de l'équipe de recherche L'invisible qui fait mal, composée de chercheurs universitaires et des structures de condition féminine et de santé et sécurité du travail des trois centrales syndicales québécoises (FTQ, CSN, CEQ). Les travaux de l'équipe portent sur la santé des travailleuses.

M^{me} Messing est auteure de plus de 70 articles scientifiques et auteure ou directrice de plusieurs livres, dont les plus récents sont One-eyed Science : Occupational Health and Women Workers / La Santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ? (1998), Women's Health at Work / Yrkesarbetande kvinnors hälsa (avec Kilbom et Thorbjornsson) (1998), Comprendre le travail des femmes pour le transformer / Ergonomic Analysis of Women's Work (1999).

Dernièrement, la Cour suprême du Canada a trouvé que des tests basés sur la physiologie des hommes ne doivent pas être utilisés pour juger des capacités des femmes à effectuer un travail¹. Dans le jugement, on a cité les travaux de notre équipe, un partenariat entre des chercheuses et trois centrales syndicales québécoises, la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (FTQ), la Confédération des syndicats nationaux (CSN) et la Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ). Nos travaux ont montré que les tests et les postes de travail devraient être adaptés pour la nouvelle population de femmes au travail. Si ce n'est pas fait, les travailleuses risquent d'être désavantagées ou blessées².

Nous pensons que l'aptitude à faire un travail donné doit être vue comme une interaction entre une personne (y compris toutes ses possibilités de changement) et un environnement de travail souple, adaptable. Or, lorsqu'une femme désire occuper un emploi non traditionnel, on considère que c'est seulement elle qui est adaptable. On se demande si elle est assez forte, assez stable, etc. On devrait plutôt chercher à connaître les changements qu'il faudrait effectuer sur le poste.

- Le volant du chariot est-il trop loin ? Les gants de protection sont-ils trop grands ? Nous avons observé ce genre de problème dans une étude de travailleuses municipales³.
- Les sacs de 20 kg pourraient-ils devenir des sacs de 10 kg ? Nous avons observé ce problème dans une étude sur une usine de biscuits⁴.
- Les horaires incompatibles avec la vie familiale doivent-ils être modifiés ? Ce problème, assez généralisé, affecte bon nombre de travailleuses⁵.
- La collaboration en équipe doit-elle être instaurée, examinée, surveillée ? Nous avons observé des problèmes de collaboration entre femmes et hommes après l'intégration des deux sexes dans un même poste en milieu hospitalier⁶.
- L'employeur qui a vraiment décidé d'accueillir les femmes adaptera son milieu de travail. On examinera les équipements, les aménagements et les vêtements en fonction de la taille des travailleuses. On verra si les horaires sont conciliables avec la vie de famille. Et l'on portera un regard sur les attitudes des collègues envers la collaboration avec les nouvelles recrues.

¹ British Columbia (Public Service Employee Relations Commission) versus The British Columbia Government and Service Employees' Union 1999. Cour suprême du Canada, Dossier n°. 26274.

² Messing, Karen. 2000. *La santé des travailleuses : la science est-elle aveugle ?* Éditions du remue-ménage, Montréal et Octarès, Toulouse. Chapitre 3.

³ Legault-Faucher, Monique. 1995. *Bêcher sans creuser sa tombe. Prévention au travail*. juin 1995.

⁴ Dumais, L., K. Messing, A.M. Seifert, J. Courville et N. Vézina. (1993) « Make me a cake as fast as you can : Determinants of inertia and change in the sexual division of labour of an industrial bakery », *Work, Employment and Society*, 7(3) : 363-382.

⁵ Tissot, France, Karen Messing, Louise Vandelac, Suzanne Garon, Johane Prévost, Andrée-Lise Méthot, Rolande Pinard. 1997. *Concilier les responsabilités professionnelles, familiales, personnelles et sociales, ce n'est pas toujours la santé*. CINBIOSE, Montréal. Rapport soumis à la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec.

⁶ Messing, K. et D. Elabidi. (1998) « Collaboration entre les travailleurs et les travailleuses lors d'efforts physiques », *Objectif Prévention*, 21(5) 24-26.

Une politique contre le harcèlement sexuel : une solution collective pour enrayer un problème collectif



Denise Trudeau

Denise Trudeau a été professeure de science politique au Collège Jean-de-Brébeuf à Montréal de 1985 à 1995. Depuis 1995, elle est vice-présidente de la Fédération nationale des enseignantes et des enseignants du Québec et responsable du Comité

femmes et des dossiers relatifs au harcèlement sexuel, aux droits parentaux, à l'équité salariale, à la conciliation travail-famille, à la précarité chez les enseignantes, etc.

Depuis 1998, elle est présidente du Comité national de la condition féminine de la CSN. Sous la responsabilité de la première vice-présidente de la CSN, ce comité a pour objectif principal d'orienter et de sensibiliser les syndicats aux conditions particulières et aux besoins des travailleuses. Aussi, il s'intéresse et participe à plusieurs projets, telles la Marche mondiale des femmes en l'an 2000 ou l'équité salariale, et collabore à plusieurs débats et forums de discussion sur la condition des femmes dans notre société.

En 1989, le juge en chef de la Cour suprême du Canada¹ écrivait la chose suivante :

Le harcèlement sexuel est une pratique dégradante qui inflige un grave affront à la dignité des employés forcés de le subir. En imposant à un employé de faire face à des gestes sexuels importuns ou à des demandes sexuelles explicites, le harcèlement sexuel sur le lieu de travail est une atteinte à la dignité de la victime et à son respect de soi, à la fois comme employé et comme être humain.

Dans la même veine, la Charte québécoise des droits et libertés de la personne stipule que toute personne a droit à la sauvegarde de sa dignité, de son honneur et de sa réputation. Toute forme de harcèlement constitue donc une violation des droits de la personne.

Ce fait étant établi, nous comprendrons qu'une politique pour contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail s'inscrive dans l'esprit et la reconnaissance des droits et libertés de la personne, des droits et libertés des femmes. Car, subir du harcèlement sexuel, c'est subir une grave injustice. Et, pour la réparer, il faut nous donner les moyens de briser le mur du silence autour de ce vieux problème et mettre fin à l'abus de pouvoir dont les femmes sont trop souvent victimes. Une politique contre le harcèlement sexuel est donc un outil essentiel et pro-actif pour prévenir, dissuader ou alors gérer de façon objective des abus de nature sexuelle, abus qui bafouent les femmes dans leurs corps, dans leur esprit, dans l'intégralité de leur être.

Mais qu'est-ce que le harcèlement sexuel ?

Plusieurs définitions ont été données au harcèlement sexuel. Si elles ont toutes le mérite de vouloir circonscrire une réalité encore trop peu dénoncée, je suggère toutefois celle qui a été donnée par un expert québécois sur la question, M. Maurice Drapeau². Vous constaterez que sa définition à un caractère extensif qui permet de couvrir le plus large éventail possible de situations potentielles. Voilà ce qu'il en dit :

Le harcèlement sexuel est défini comme étant toute conduite à connotation sexuelle, non désirée, tant verbale que physique, généralement répétée, de nature à causer un effet défavorable sur le milieu de travail ou les conditions

d'études de la victime, à entraîner des conséquences préjudiciables en matière d'emploi ou d'études, ou à porter atteinte à l'intégrité physique ou psychologique de la personne ou à sa dignité.

Le harcèlement sexuel n'est donc pas un comportement social normal de simple camaraderie ou de badinage, un flirt ou une aventure entre deux personnes consentantes. La différence entre le harcèlement sexuel et la séduction, le flirt ou la marque d'affection tient d'abord au caractère non désiré ou imposé de l'acte. Le flirt est un exercice qui se joue à deux ; il implique consentement et réciprocité. La marque d'affection sert à dire à quelqu'un qu'on est content de le voir, qu'on l'estime, qu'on a pour cette personne des sentiments chaleureux et amicaux. Au contraire, le harcèlement sexuel est une manifestation d'ordre purement sexuel imposée à une personne qui ne le désire pas. Il suppose une sorte d'agression, sinon de domination sur l'autre. Le harcèlement sexuel se situe en dehors des relations mutuellement et librement consenties.

De façon plus explicite, le harcèlement sexuel est une forme de discrimination directe, même si l'intention n'est pas là. Ce qui compte, c'est le résultat³. C'est aussi une forme d'abus de pouvoir, c'est-à-dire « lorsque la personne en position d'autorité utilise son pouvoir, son autorité, c'est-à-dire son statut, son rôle ou sa responsabilité pour nourrir ses besoins personnels au détriment de la personne placée sous son autorité »⁴. C'est également une forme de violence sexuelle. « De façon générale, on entend par violence sexuelle l'ensemble des comportements violents qui s'expriment par le biais de la sexualité. La force, la contrainte, la domination, la manipulation et l'exploitation l'emportent sur la fougue ou la passion qui traduisent plutôt l'intensité du désir et des sentiments dans une relation entre partenaires égaux et consentants. Cette violence est physique, comme dans le cas d'attouchements non désirés, ou psychologique, comme dans le cas de menaces ou d'intimidations verbales ou non verbales »⁵.

Mais pourquoi une politique contre le harcèlement sexuel ?

L'objectif ultime d'une politique contre le harcèlement sexuel est de créer et de maintenir un climat de travail exempt de tout harcèlement sexuel. De façon plus précise, cette politique vise à assurer un milieu de travail qui favorise l'intégrité physique et psychologique des

personnes, ainsi que la sauvegarde de leur dignité. Par ailleurs, elle doit contribuer à la sensibilisation, à l'information et à la formation du milieu pour prévenir les comportements de harcèlement sexuel. Enfin, elle doit offrir des mécanismes d'intervention pour prévenir et faire cesser les comportements de harcèlement sexuel.

Il est très important de savoir qu'une politique contre le harcèlement sexuel vise toutes les personnes qui travaillent, étudient ou utilisent les services gérés par l'entreprise ou l'établissement d'enseignement, que les gestes soient survenus à l'intérieur ou à l'extérieur de l'entreprise ou de l'institution.

Une politique contre le harcèlement sexuel est un recours qui peut aider la personne victime à y voir plus clair, à briser l'isolement dans lequel elle s'enferme très souvent, à faire le bon choix pour tenter de régler le problème. La victime pourra ainsi recourir à un processus informel pour faire cesser le harcèlement sexuel ou à un processus davantage formel, c'est-à-dire une enquête pouvant conduire à l'application de sanctions envers le harceleur. Et voilà que le syndicat, s'il y a lieu, entre en jeu.

Le rôle du syndicat

Le rôle du syndicat relativement à la défense du dossier d'un présumé harceleur varie selon l'existence ou non d'un comité d'enquête issu de l'application de la politique contre le harcèlement sexuel. Le syndicat intervient dans le dossier si, à la suite du rapport d'enquête, l'entreprise ou l'institution a imposé des mesures disciplinaires à l'égard d'un présumé harceleur. Dans le but de sauvegarder les droits de la personne visée par une mesure disciplinaire, le syndicat dépose généralement un grief et, après son enquête, décide d'entreprendre ou non des procédures judiciaires et de représenter ou non le présumé harceleur.

Le syndicat ne doit pas refaire l'enquête effectuée par le comité. Toutefois, il doit mener une enquête sérieuse lui permettant de vérifier si les règles de justice naturelle (le droit d'être entendu, le droit à l'impartialité) ont été respectées et si le processus s'est déroulé en toute équité. Le syndicat doit également vérifier les faits en confrontant les dires du présumé harceleur. Ensuite, il doit décider s'il le représente ou non.

Lorsque, dans une entreprise ou dans un établissement d'enseignement, il n'y a pas de politique contre le harcèlement sexuel, le syndicat doit mener une enquête complète qui l'amène à solliciter le témoignage de la victime et d'autres témoins.

D'une manière ou d'une autre, le syndicat a une responsabilité lorsqu'il fait face à une situation de harcèlement sexuel ; il est tenu d'agir ou de faire le nécessaire pour que cette situation cesse, pour mettre fin au harcèlement sexuel.

Conclusion

Les femmes sont les principales victimes du harcèlement sexuel, quels que soient leur âge, leur état civil, leur apparence physique, leur formation ou leur statut professionnel. Cependant, certains groupes de femmes sont plus à risque. C'est le cas des femmes de couleur, des femmes immigrantes, des étudiantes ou travailleuses dans des métiers non traditionnels, des femmes désavantagées sur le plan économique. Quant aux harceleurs, il sont à quelques exceptions près uniquement des hommes. L'âge, l'état civil, la profession ou l'échelon hiérarchique ne jouent aucun rôle. Le harceleur peut aussi bien être le supérieur immédiat, le collègue de travail, un client, un patient, etc.⁶

Le succès de la lutte contre le harcèlement sexuel est tributaire des moyens d'éducation et de prévention qui seront mis en place dans le milieu de travail. Ces moyens doivent permettre de faire connaître les comportements qui sont déplacés ou suggérer des façons de réagir à de tels comportements. L'implantation d'une politique pour contrer le harcèlement sexuel est à cet effet un moyen privilégié. Toutefois, elle aura un effet dissuasif et jouera pleinement son rôle préventif si elle est connue dans le milieu de travail, c'est-à-dire connue de tous les employés et les gestionnaires.

Au Québec, la politique contre le harcèlement sexuel est relativement présente dans le secteur d'emploi public. Malheureusement il n'en est pas de même pour le secteur privé. Combien de femmes ont entendu qu'implanter une politique nuirait à l'image de l'entreprise, car ce serait reconnaître qu'il existe du harcèlement sexuel. Combien de femmes se sont fait dire

qu'elles n'avaient aucun sens de l'humour ou qu'il s'agissait de gestes amicaux, de mots d'amour, que c'était sans méchanceté, juste pour rire ? Combien de femmes ont été gênées, humiliées, choquées ? Combien de femmes ont déjà ressenti de l'impuissance, de la honte, de la peur, de la culpabilité et de la colère ? Trop de femmes, beaucoup trop de femmes.

Les femmes qui exercent un métier non traditionnel ou, pour parler « à la masculine », les femmes qui font des métiers d'hommes, sont exposées au harcèlement sexuel. Mais elles doivent savoir que le harcèlement sexuel n'est pas uniquement de leur affaire, c'est l'affaire de tout le monde. Le harcèlement sexuel est un problème collectif qui appelle une solution collective. Et une politique contre le harcèlement sexuel, dissuasive et efficace, en est une excellente manifestation.

¹ Le juge en chef Dickson, Janzen c. *Platy Enterprises Ltd.*, (1989) 1 R.C.S. 1252, 1284.

² DRAPEAU, M., (1991) *Le Harcèlement sexuel au travail*, Cowansville : Les Éditions Yvon Blais inc.

³ LEDUC, C. et P.R. DEMASSY. (1988). *Pour mieux vivre ensemble : guide de réflexion sur la Charte des droits et libertés de la personne du Québec à l'intention des jeunes en milieu scolaire*, Commission des droits de la personne du Québec, Modulo Éditeur.

⁴ VALIQUETTE, M, avec la collaboration de M. Ross (1997). *Le Pouvoir sans abus*. Montréal : Les Éditions Logiques inc.

⁵ GERMAIN, B. et P. LANGIS (1990). *La Sexualité. Regards actuels*. Montréal : Éditions Études vivantes.

⁶ CAREAU, L. (1997). *Le Harcèlement sexuel : les conséquences et le profil des personnes mises en cause*. Actes du colloque sur le harcèlement sexuel dans les établissements d'enseignement : la personne est-elle au cœur de nos interventions ?, Université Laval, Québec.

Étude de cas : Université de Moncton



Marie Brunelle

Marie Brunelle est actuellement conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste et coordonnatrice de l'équité en matière d'emploi à l'Université de Moncton au Nouveau-Brunswick.

M^{me} Brunelle possède un baccalauréat spécialisé en sociologie de l'Université de Montréal et une maîtrise en sociologie de l'Université d'Aix-en-Provence, en France. Elle a en outre obtenu un certificat de deuxième cycle en santé au travail à l'Université Laval, et fait des études de certificat dans un programme sur le droit et le citoyen à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

De 1981 à 1985, elle a travaillé dans le domaine de la santé au travail, à titre de conseillère en recherche et en planification socio-économique au Centre hospitalier de Rouyn-Noranda.

De 1985 à 1991 et de 1993 à 1996, elle a été représentante régionale de la Commission des droits de la personne en Abitibi-Témiscamingue, au Québec. Elle avait pour mandat de recevoir des plaintes et de faire enquête en matière de discrimination et d'exploitation, de renseigner la population et de collaborer avec des organismes voués à la défense des droits de la personne. Elle recevait des plaintes de victimes de harcèlement sexuel et transigeait avec les personnes mises en cause par ces plaintes. De plus, elle donnait des sessions de formation et des conférences sur la problématique du harcèlement.

De janvier 1992 à juillet 1993 et depuis février 1997, elle occupe les fonctions de conseillère en matière de harcèlement sexuel et sexiste pour l'Université de Moncton. Elle effectue un travail d'éducation, de sensibilisation et de prévention, et agit comme conseillère auprès des personnes qui estiment être victimes de harcèlement.

Depuis octobre 1998, elle agit également au sein l'équipe des ressources humaines comme coordonnatrice de l'équité en matière d'emploi pour l'Université de Moncton.

Il peut vous paraître étrange de parler d'une université comme étant un milieu non traditionnel; en fait, l'université est à la fois un milieu de travail et un milieu d'études. Je vais vous présenter rapidement l'Université de Moncton et vous décrire la représentation féminine, autant dans la clientèle étudiante, que dans le corps professoral.

L'Université de Moncton est une université de langue française comptant douze facultés et écoles, ayant trois campus à Shippagan, Edmundston et Moncton. Précisons que 365 membres du corps professoral, en septembre 1997, étaient des femmes; si l'on ne considère que les postes réguliers, les femmes comptaient pour 31 % du corps professoral, ce qui se compare aux pourcentages observés au Nouveau-Brunswick (29 %), au Québec (32 %) et au Canada (30 %). Par contre, si on regarde à un niveau plus fin, on voit que, dans certains domaines, les femmes sont très peu présentes ou même totalement absentes.

Dans le corps professoral, y-a-t-il des milieux encore aujourd'hui très majoritairement masculins?

Les facultés et écoles suivantes sont très majoritairement masculines:

- École de génie : 3 femmes sur un total de 30 postes de professeurs (10 %);
- Faculté des sciences : 6 femmes sur un total de 44 postes de professeurs (dont 3 seulement sont régulières) (13,6 %);
- École des sciences forestières : 1 femme sur un total de 9 postes;
- Faculté d'administration : 9 femmes sur un total de 26 postes (dont 3 seulement sont régulières) soit 34,6 %.

Notons qu'il existe encore plusieurs départements où il n'y a aucune femme professeure :

- Économie
- Physique
- Mathématiques
- Loisirs
- Génie civil
- Génie électrique

Il y a aussi, dans le secteur non académique, certaines catégories d'emplois où il n'y a aucune femme ; les travailleurs qualifiés, les autres travailleurs manuels.

Il est donc possible de parler de milieu non traditionnel en milieu universitaire lorsque, dans certains départements ou services, il y a absence de femmes ou une très faible présence de celles-ci.

On observe, par contre, dans les facultés, écoles et départements, que nous venons d'énumérer, que la présence des femmes dans la clientèle étudiante est beaucoup plus élevée :

- Dans l'ensemble de la population étudiante 61 %
- École de génie 15 %
- Faculté des sciences 48 %
- Faculté d'administration 45 %
- Département d'économie 19 %
- Département de physique 17 %
- Département de mathématiques 64 %
- Département de loisirs 68 %

La proportion de femmes enseignant dans un champ d'études devrait refléter la proportion d'étudiantes, d'étudiants dans ce champ. Si, par exemple, la moitié des personnes qui étudient en administration sont des femmes, la moitié du corps professoral de cette faculté devrait idéalement être composée de femmes.

Par contre, les objectifs actuels de notre politique d'équité sont fixés plutôt à partir de la disponibilité de la main-d'œuvre féminine qualifiée dans ces champs.

Le programme d'équité en matière d'emploi de l'Université de Moncton

Le programme d'équité est volontaire (non imposé par une loi ou règlement) et approuvé par la Commission des droits de la personne du Nouveau-Brunswick. Il a débuté à l'automne 1998. Par ce programme, l'Université vise à ce que la composition de son effectif soit le reflet de la composition de la société dans laquelle elle s'insère. Nous avons donc fixés des objectifs numériques de représentation pour chacun des quatre groupes désignés suivants :

- Femmes
- Personnes handicapées
- Minorités visibles
- Autochtones

Lorsque nous observons une sous-représentation (comparativement à la disponibilité réelle de cette main-d'œuvre à l'intérieur de notre bassin de recrutement), nous ciblons des postes pour un ou plusieurs groupes désignés. Un poste ciblé femme, par exemple, signifie qu'à compétence égale ou équivalente le poste devra être attribué à la candidate féminine qualifiée retenue. Il sera possible de recommander l'embauche d'une personne ne faisant pas partie des groupes ciblés, uniquement si l'on peut démontrer qu'il s'agit d'un candidat clairement plus qualifié que les autres.

Est-ce que cela fonctionne ? Quels sont nos constats après un an de fonctionnement ?

L'expérience est trop jeune pour être vraiment concluante mais les résultats obtenus à ce jour sont positifs. Par exemple, dans le secteur académique, sur douze postes ciblés par des femmes, nous avons recruté 6 femmes, soit 50 % de taux de réussite. Dans le secteur non académique, sur cinq postes ciblés femmes, nous avons recruté trois femmes, un taux de réussite de 60 %.

Nos fiertés : la vice-rectrice à l'administration et aux ressources humaines est une femme, la registraire, de même que la directrice aux ressources matérielles. En milieu universitaire, il s'agit effectivement de postes clés.

Ce programme a pris plus de dix ans avant d'être accepté par la communauté universitaire, la grosse crainte étant que l'excellence scolaire serait sacrifiée. Il y a encore certaines disciplines où la disponibilité par exemple de détentrices de doctorat est très faible ; les facultés et les départements doivent donc être pro-actifs dans leur recrutement pour recevoir des candidatures féminines.

Politique contre le harcèlement sexuel et le harcèlement sexiste

Adoptée en décembre 1991, la politique contre le harcèlement s'applique à tous les membres de la communauté universitaire, c'est-à-dire aux étudiantes et aux étudiants, au personnel, ainsi qu'aux sous-traitants en permanence sur le campus.

Cette politique fut et demeure très controversée : au moment de son implantation et, plus récemment, lorsque des personnes sanctionnées ont contesté leurs sanctions devant le tribunal ou devant un arbitre.

« Atteinte à la liberté d'expression, atteinte à la liberté universitaire, ingérence de l'employeur dans le domaine privé, judiciarisation excessive des rapports hommes-femmes, non-respect des principes de justice naturelle », voilà plusieurs critiques que nous entendons fréquemment au sein de la communauté universitaire à l'égard de la politique contre le harcèlement sexuel.

Mentionnons également la peur bleue des fausses plaintes ou des plaintes frivoles et vexatoires. Pourtant, la politique fonctionne relativement bien : environ 70 plaintes en sept ans, la très grande majorité réglées très discrètement de façon informelle ; environ sept plaintes ont fait l'objet d'une enquête formelle. De l'information, de la sensibilisation intensive faite auprès de la clientèle étudiante. Nous voulons intensifier la formation aux cadres pour qu'ils soient plus en mesure d'assumer leurs responsabilités en matière de harcèlement, d'être pro-actif, d'agir à la source d'un problème observé. Pour la procédure d'enquête, le défi est le suivant : être efficace, rapide, *user-friendly*, pas trop intimidant pour les victimes et en même temps équitable et respectueux des droits des deux parties.

Notre défi comme université est d'augmenter le degré d'adhésion et de consensus autour d'une politique de harcèlement. Nous devons également tenter d'élever le débat à un niveau moins émotif, plus rationnel.

Dans ce contexte, les syndicats ont un rôle très important à jouer dans l'éducation de leurs membres. Ces deux politiques institutionnelles semblent essentielles pour favoriser l'accès, l'intégration et le bien-être des femmes à l'Université de Moncton.

Les paramètres d'une politique efficace en matière de lutte au harcèlement sexuel

Suzanne Amiot

Suzanne Amiot est présidente du Comité de condition féminine du Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP-Québec) depuis 1995. Elle a été vice-présidente de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec (1998) et militante syndicale à la section locale 1294 du SCFP (Université du Québec à Montréal) dont elle en a été la présidente de 1992 à 1998.

Elle possède un certificat en éducation interculturelle de l'Université du Québec à Montréal et poursuit actuellement des études en intervention psychosociale.

M^{me} Amiot s'intéresse principalement aux dossiers concernant la condition féminine, notamment l'équité salariale, l'accès à l'égalité, la formation professionnelle pour les femmes, le harcèlement, la conciliation et le travail-famille.

Pour le Syndicat canadien de la fonction publique (SCFP) au Québec, la politique de lutte pour contrer le harcèlement sexuel en milieu de travail se situe dans le prolongement des clauses de conventions collectives visant à assurer le respect des droits et libertés de la personne et la défense des victimes de harcèlement sexuel en milieu de travail.

Après plusieurs années de lutte contre le harcèlement à caractère sexuel en milieu de travail au SCFP-Québec, nous sommes maintenant en mesure de cerner les éléments constitutifs d'une politique efficace pour contrer le phénomène du harcèlement sexuel.

D'entrée de jeu, cette politique doit naître d'un désir commun de l'employeur et du syndicat de s'assurer qu'il n'y a aucune tolérance à l'égard du harcèlement sexuel en milieu de travail. Ce désir commun doit ensuite se concrétiser par un travail conjoint d'élaboration d'une politique constituant une entente employeur/syndicat sur la façon de prévenir et de traiter toute situation de harcèlement.

Par rapport au contenu d'une telle politique, on peut regrouper sous cinq grands thèmes les éléments que l'on doit y retrouver.

- En premier lieu, la raison d'être de cette politique et les objectifs qui la sous-tendent. Par exemple, la politique est-elle propre au harcèlement à caractère sexuel ou englobe-t-elle d'autres motifs de harcèlement ; vise-t-elle à prévenir le harcèlement ou seulement à régler les cas potentiels ? Couvre-t-elle plusieurs motifs de violation des droits de la personne ? Si plusieurs approches sont possibles, dans tous les cas la raison d'être et les objectifs doivent être précis afin d'éviter toute ambiguïté dans le futur.
- Ensuite, la politique doit énoncer les principes directeurs qui guideront les parties lors de son application. Ainsi, ces principes feront état de l'engagement de l'entreprise et du syndicat à ne tolérer aucune forme de harcèlement à caractère sexuel ou autre. Ils stipuleront le droit de toute victime d'être protégée par un mécanisme de recours confidentiel approprié, rapide, efficace et respectueux du droit des victimes.

Ils stipuleront de plus le droit d'être compensé pour le préjudice subi, de ne subir ni représailles, ni préjudice professionnel ou autre. Enfin, la responsabilité de l'employeur à l'égard du droit à un climat de travail sain et exempt de harcèlement et l'engagement de celui-ci à protéger son personnel contre toute violation de ce droit seront aussi clairement établis.

- Une fois les objectifs et les principes directeurs déterminés, un mécanisme de recours doit être élaboré. Ce mécanisme doit déterminer où les plaintes devront être déposées, qui sera responsable de les recevoir, qui aura la responsabilité de faire enquête et de prendre les décisions qui s'imposent pour corriger ou réparer la situation, à l'intérieur de quels délais ces décisions devront être entreprises et, enfin, s'il y a insatisfaction quant aux décisions rendues, le mécanisme devra statuer sur l'existence possible d'un appel de la décision. Au SCFP, nous inviterons toujours nos membres qui seraient victimes de harcèlement à porter plainte auprès de leur syndicat qui fera enquête et qui verra au moyen du mécanisme de recours à obtenir pour elles les corrections et les réparations nécessaires. C'est là l'expression de notre responsabilité à l'égard du devoir de représentation et, pour nous, il va de soi qu'un mécanisme de recours adéquat doit permettre au syndicat d'assumer ses responsabilités.
- Après avoir déterminé la raison d'être de la politique et les objectifs qui la sous-tendent, après avoir énoncé les principes directeurs et élaboré le mécanisme de recours, il faut ensuite résoudre la question de l'imputabilité. Il s'agit ici de convenir que chaque personne dans l'entreprise est responsable à son niveau d'un climat de travail exempt de harcèlement et que, de l'employé au gestionnaire, chacun ou chacune doit assumer les responsabilités particulières qui lui incombent. Par exemple, le pdg verra à exiger des gestionnaires leur engagement à l'effet d'un milieu de travail exempt de harcèlement ainsi que la mise en œuvre de mesures correctives nécessaires dans les délais prescrits tandis que les employés devront, par leur conduite, assurer un milieu de travail exempt de harcèlement.

- Enfin, pour qu'une politique pour contrer le harcèlement soit efficace, il faut y associer une bonne stratégie de mise en place et de diffusion. Cette stratégie doit impérativement inclure la sensibilisation et les programmes d'éducation nécessaires pour tous les intervenants et intervenantes, les gestionnaires et le personnel. Des personnes informées et sensibilisées comprendront mieux le droit de toute personne à travailler dans un milieu sain exempt de harcèlement sexuel. Ayant précisé les conséquences du harcèlement pour la victime, le milieu de travail ou la personne auteure du harcèlement, il devient plus facile de modifier ses propres comportements ou d'influencer positivement son environnement de travail.

Nous n'avons pas la prétention de dire qu'il existe une politique parfaite en matière de lutte au harcèlement sexuel. Cependant, une politique issue d'un travail conjoint employeur/syndicat et qui comprend chacun des éléments précédemment mentionnés a l'avantage de lier chacun des intervenants dans leurs responsabilités et leurs devoirs respectifs. Une telle politique servira de guide lors de la résolution de cas complexes ou difficiles ou pour toute action à entreprendre en matière de lutte au harcèlement, devenant ainsi garante du respect du droit fondamental de vivre dans un milieu sain et exempt de harcèlement sexuel.

La recherche de premier cycle comme moteur de la réussite pour les femmes dans les domaines non traditionnels



Janet Stocks

Janet Stocks et Barbara B. Lazarus

Barbara B. Lazarus est vice-rectrice et professeure adjointe à l'Université Carnegie Mellon de Pittsburgh (Pennsylvanie), aux États-Unis. Anthropologue spécialisée en éducation, M^{me} Lazarus fait des recherches sur l'évolution des rôles professionnels des femmes en Asie et aux États-Unis, en insistant particulièrement sur les femmes engagées dans les sciences et les domaines techniques. Ses plus récents ouvrages sont : Journeys of women in science and engineering: no universal constants (avec Ambrose, Dunkle, Nair et Harkus, Temple University Press, 1998), The equation



Barbara B. Lazarus

equation ; fostering the advancement of women in science, mathematics and engineering (avec Davis, Ginorio, Hollenshead et Rayman, Jossey Bass, 1996) et Changing lives: life stories of asian pioneers in women's studies (avec M. Karlekar et le Committee for Women's Studies in Asia, The Feminist Press, New York, 1995) (également paru sous le titre de Women's studies : women's lives (Kali for Women, New Delhi, et Spinifex, Melbourne, 1994).

Le programme de recherche de premier cycle (URI) a pris son envol à l'Université Carnegie Mellon au printemps 1990 avec huit petites subventions octroyées à des étudiants du premier cycle qui menaient des recherches indépendantes. Ce programme a connu un développement considérable et l'an dernier (1998-1999), il a octroyé des subventions à 191 étudiants. L'URI comporte plusieurs programmes, mais c'est à deux d'entre eux que nous allons nous intéresser en priorité : le programme de petites subventions de recherche de premier cycle (SURG) et le programme de bourses de recherche d'été.

- Le programme SURG accorde de petites subventions, d'un maximum de 5 000 \$, à des étudiants de premier cycle d'un bon niveau scolaire (ils ne peuvent être en période probatoire pour motifs scolaires ou disciplinaires) afin de couvrir les dépenses occasionnées par leurs recherches. Normalement, les étudiants demandent des fonds pour payer les ouvrages et les fournitures dont ils ont besoin pour mener leurs recherches. Nous recevons de temps à autre aussi des demandes de subventions de voyage et parfois des demandes d'appointements permettant aux jeunes de se libérer des emplois pour étudier. Pour recevoir ces fonds, les étudiants et étudiantes doivent rédiger un plan de recherche où ils exposent le sujet de leurs recherches, la méthodologie qu'ils envisagent, leurs compétences pour mener ces recherches à bien et la manière dont ils entendent diffuser leurs résultats. De plus, ils doivent obtenir une lettre de recommandation à l'égard de leur projet de recherche d'un conseiller pédagogique disposé à superviser leur travail. Ces plans de recherche sont ensuite examinés par un comité composé de membres du corps professoral et représentant un large éventail de disciplines enseignées sur le campus. Au cours des dernières années, nous avons pu financer de 70 à 75 % des projets qui nous ont été soumis.
- Les fonds octroyés par le programme de bourses de recherche d'été consistent en subventions de 3 000 \$ versées aux étudiants et étudiantes pour leur permettre de se livrer à 10 semaines de recherche à plein temps

au cours des mois d'été, avec l'étroite collaboration d'un membre du corps enseignant qui fait office auprès d'eux de conseiller pédagogique. L'octroi de ces bourses se fait selon le principe du programme SURG, autrement dit les étudiants soumettent leurs plans qui sont examinés par un comité professoral interdisciplinaire. Nous avons octroyé des bourses de recherche de ce type au cours des trois derniers étés, huit pendant la première année, 11 pendant la deuxième et 43 pendant la troisième. Ce programme est plus concurrentiel que le programme SURG parce que nous ne disposons d'assez de fonds que pour les projets les mieux cotés. L'été dernier, nous avons pu financer environ 50 % seulement des projets qui nous ont été soumis.

Les fonds qui alimentent ces programmes proviennent de différentes sources. L'Université assume nos frais d'administration (directeur à plein temps, adjoint à plein temps et budget annuel) et prend à sa charge à peu près la moitié des subventions SURG que nous octroyons. Nous recevons aussi des fonds de fondations, de sociétés et de particuliers. Nombre de nos campagnes de souscription visaient avant tout à accroître les fonds communs destinés à soutenir les recherches des étudiantes. Par exemple, l'an dernier, nous avons reçu une subvention de la Fondation Intel pour financer des bourses de recherche d'été en génie et en informatique pour 10 femmes et étudiants membres des minorités. Bon nombre de nos autres fonds sont également essentiellement destinés aux femmes. La représentation des femmes dans nos programmes est plus forte que sur le campus. Ainsi, l'an dernier, 43 % des bénéficiaires de subventions du SURG et 73 % de ceux des bourses de recherche d'été étaient des femmes, alors que la proportion de ces dernières sur le campus était de 34 %.

Ces programmes se distinguent à plusieurs égards des équivalents qu'on trouve dans d'autres collèges et universités :

- 1) Les étudiants sont incités à proposer des projets de recherche indépendants tout en se joignant aux laboratoires de recherche qui existent sur le campus.
- 2) Il ne doit pas s'agir d'un stage de clôture.
- 3) Les étudiants sont encouragés à participer aux programmes pendant toutes leurs années de collège (et non seulement dans les dernières années).

- 4) Les étudiants qui éprouvent des difficultés au niveau scolaire sont encouragés à participer autant que ceux qui excellent dans leurs études.
- 5) Ces programmes sont destinés aux étudiants et étudiantes de toutes les disciplines. On entend fort largement par « recherche » dans le cadre de ces programmes les activités intellectuelles ou artistiques qui aboutissent à la production d'un nouveau savoir, à un meilleur potentiel de résolution des problèmes, y compris de conception et d'analyse, à une théorie et à une interprétation critique ou historique originales ou à la réalisation d'un produit ou d'une prestation artistique.

Si ces programmes sont ouverts à tous les étudiants du campus, ils sont particulièrement utiles aux femmes et aux autres catégories d'étudiants sous-représentées. D'après les enquêtes que nous avons menée auprès des ex-participants du premier cycle, les étudiants nouent des relations de mentorat avec les membres du corps enseignant, prennent de l'assurance, découvrent la manière de faire des recherches et de résoudre des problèmes non structurés et se font une idée plus nette de leur avenir. Des études récemment effectuées à Carnegie Mellon et dans d'autres programmes de recherche du premier cycle aux États-Unis montrent que les étudiants et étudiantes du premier cycle qui se lancent dans un projet de recherche d'envergure avec un conseiller pédagogique sont plus « attachés » à leur établissement et ont plus de chances de « persévérer » jusqu'à l'obtention de leur diplôme. Ce type d'expérience se révèle particulièrement important pour les étudiants et étudiantes sous-représentés dans leur domaine d'études et qui, sans cette aide, se sentent souvent seuls et à l'écart du courant dominant de leur discipline.

Évaluation de nos programmes

Au cours de l'été 1999, nous avons procédé à l'évaluation de notre programme de bourses de recherche d'été. Financés par une subvention de l'Intel Foundation, nous avons utilisé des mesures quantitatives et qualitatives pour évaluer les effets d'un stage de recherche d'été sur les étudiants. Nous avons procédé à une enquête préalable et à une enquête ultérieure sur quatre groupes d'étudiants : 1) des femmes et des membres de groupes minoritaires inscrits en génie ; 2) des membres de groupes majoritaires inscrits en sciences ; 3) des étudiants en stage dans l'industrie et 4) des étudiants qui occupaient des emplois d'été en dehors de l'université. L'enquête devait vérifier l'auto-efficacité, à savoir ce que pensaient les étudiants des résultats qu'ils étaient capables d'atteindre dans un cadre bien déterminé. Nous avons aussi fait passer une entrevue à la fin de l'été à tous les étudiants qui avaient reçu une bourse de recherche d'été et soumis leurs conseillers pédagogiques à un sondage.

ENQUÊTE PRÉALABLE ET ENQUÊTE ULTÉRIEURE

Les enquêtes ont été effectuées parmi quatre groupes d'étudiants à la fin du semestre de printemps (avant qu'ils ne quittent l'université pour occuper un emploi d'été) et au début du semestre d'automne. Ces quatre groupes étaient :

- 1) des femmes et des membres de groupes minoritaires inscrits en génie ;
- 2) des membres de groupes majoritaires inscrits en sciences ;
- 3) des étudiants en stage dans l'industrie ;
- 4) des étudiants qui occupaient des emplois d'été en dehors de l'université.

Après les questions initiales sur le type d'emploi d'été occupé, les étudiants devaient répondre à différentes questions destinées à mesurer leur auto-efficacité (à savoir ce qu'ils pensaient des résultats qu'ils étaient

capables d'atteindre dans un cadre bien déterminé), par exemple :

- Savez-vous exploiter les techniques, les habiletés et les outils modernes nécessaires à l'exercice de votre profession dans la carrière que vous envisagez ?
- Savez-vous comment passer une entrevue d'emploi ou de stage dans votre domaine ?
- Savez-vous participer à des discussions sur des enjeux contemporains ?

Les étudiants et étudiantes devaient répondre à ces questions selon une échelle d'évaluation en sept points, allant de « très bien » à « pas bien du tout ».

Les résultats de cette double enquête montrent que les cotes d'auto-efficacité des étudiants et étudiantes qui avaient pris part au programme de bourses de recherche (groupes 1 et 20) avaient augmenté davantage après leurs recherches d'été que celles des étudiants qui avaient occupé un emploi dans l'industrie, lesquelles étaient d'ailleurs supérieures à celles des étudiants qui avaient occupé un emploi d'été en dehors de l'université. Compte tenu du petit nombre d'étudiants dans chaque groupe, ces résultats ne sont pas statistiquement significatifs.

ENTREVUES

Tous les étudiants et étudiantes qui ont participé au programme de bourses de recherche d'été ont été interrogés sur leur expérience à la fin de l'été. Nous venons de nous lancer dans l'analyse des données tirées de ces entrevues. Aux fins du présent exposé, nous nous attacherons au groupe de 10 étudiants qui ont été financés par notre subvention Intel pour les femmes et les membres des groupes minoritaires inscrits en génie et en informatique. Ce groupe comptait sept femmes et trois hommes. Parmi les femmes, il y avait quatre Américaines de race blanche, deux Américaines d'origine asiatique et une Afro-Américaine. Les trois hommes étaient d'origine hispanique. Nous ne relatons ici que quelques-unes des conclusions fort intéressantes qui se dégagent de nos données qualitatives.

- 1) Les répondantes se sont attardées sur la nature contextuelle de l'expérience d'apprentissage. Les recherches menées sur les femmes et les styles d'apprentissage (p. ex. Gilligan, 1982 ; Margolis et Fisher, sous presse) montrent que beaucoup de femmes préfèrent apprendre dans un cadre qui leur permet de voir clairement que ce qu'elles apprennent peut

avoir à leurs yeux une utilité dans le monde. Au cours des entrevues que nous avons fait passer, nous l'avons entendu répéter sans cesse. Ainsi, Heather, qui se spécialisait en génie chimique, a déclaré à propos de ses recherches : « Elles m'ont fait comprendre le rôle que joue ma matière principale dans le monde réel (...) elles m'ont montré que ce que je faisais en classe avait une réelle utilité. Je crois que cela m'aidera à accomplir mes travaux scolaires et à savoir ce que je veux faire. Je parle ici d'un cours qui m'exaspérait le semestre dernier. Maintenant, j'ai le sentiment que je l'ai suivi pour quelque chose et que je n'ai pas fait tout ce travail pour rien. »

Quant à Alice, qui se spécialise en informatique, elle a dit : « [Mes recherches] ont réveillé un peu la curiosité intellectuelle que j'avais perdue dans mon travail de classe, où tout ce qui me préoccupait était ma moyenne pondérée et des choses de ce genre. »

- 2) À la suite du stage de recherche, beaucoup d'étudiants ont décidé de pousser plus loin leurs études. Sur les 10 boursiers d'Intel, sept ont décidé de poursuivre des études de deuxième cycle, deux qu'ils ne voulaient pas s'inscrire tout de suite au deuxième cycle, le dernier restant indécis. Kate, qui se spécialise en science des matériaux, a décidé à peu près trois semaines après le début de ses recherches d'été de s'inscrire au cycle supérieur. « [Mes recherches] m'incitent à entreprendre des études supérieures parce que je veux en savoir plus et faire des études spécialisées en physique des particules avant d'essayer d'aller vendre mes compétences sur le marché. » Melanie, dont la matière principale est le génie chimique et la mineure le génie et les politiques publiques, a assisté à un séminaire parrainé au cours de l'été par notre bureau sur les choix de carrière après l'obtention du baccalauréat en sciences. Pendant son entrevue, elle a mentionné ce séminaire : « Elle [la conférencière] a parlé des études de deuxième cycle, et je ne les avais même pas envisagées. Mais plus j'y pensais, plus je me disais que je n'aurais jamais la possibilité de faire de la recherche en politiques et en génie si je ne faisais pas ma maîtrise (...) Cela m'a donné à réfléchir. »

Même le cas des deux étudiants qui ont conclu, après leurs recherches d'été, que les études de

deuxième cycle n'étaient pas la meilleure solution nous paraît un résultat positif, parce que l'expérience leur a permis de prendre cette décision en toute connaissance de cause. Par exemple, Heather, la future ingénieure chimiste de tout à l'heure, a dit : « Ça m'a permis de voir ce que c'était que de faire de la recherche dans une université. Je travaille dans un labo avec des étudiants du deuxième cycle. Je vois en quoi consistent leurs recherches. Nous organisons aussi des réunions de groupe où les étudiants qui font leur doctorat exposent leurs recherches. J'ai pu constater ainsi que c'était tout un engagement que de faire des études supérieures et je ne crois pas que je veuille m'y lancer juste après l'école. Je saurais cependant ce qui m'attend si je décidais d'y revenir plus tard. »

- 3) Ce que les étudiants ont jugé l'aspect « le plus négatif » de leurs recherches d'été nous apparaît à nous comme des leçons utiles. Nous avons demandé à tous les étudiants et étudiantes quels avaient été les aspects les plus positifs et les plus négatifs de leur expérience. Sur les 10 personnes interrogées dont nous avons analysé jusqu'à présent les données d'entrevue, une seule a déclaré que l'expérience avait été réellement négative, et cette conclusion découlait des difficultés que l'étudiante avait eues pour rencontrer son conseiller pédagogique. Les autres ont plutôt parlé d'apprendre à mieux connaître le processus de recherche. Ainsi, Jan, qui se spécialise en génie chimique, a déclaré que l'aspect le plus négatif était « peut-être simplement la répétition. Je ne m'étais pas rendu compte du côté répétitif de certaines tâches. Dans l'ensemble, pourtant, l'expérience a été très positive ».

Pour sa part, Kate (l'étudiante en informatique déjà citée) a dit : « Au début [de l'été], je ne savais trop comment m'y prendre pour m'imposer une discipline alors qu'il n'y avait pas de structure de cours ni d'échéances à part celles que je me fixais à moi-même. Ce côté déroutant a été un obstacle au début, puis j'ai trouvé comment le surmonter. »

Enfin, Mary, dont la majeure est la psychologie, a déclaré qu'elle était un peu déçue de n'avoir pas eu plus de temps pour travailler cet été parce qu'elle s'était vraiment laissé prendre à ses recherches, mais que par bonheur, elle allait continuer pendant l'année scolaire.

ENQUÊTES AUPRÈS DU CORPS PROFESSORAL

Nous avons envoyé par courriel à la fin de l'été un court questionnaire de sondage aux conseillers pédagogiques de tous nos étudiants qui avaient bénéficié d'une bourse de recherche d'été. Trente-deux conseillers des 41 étudiants qui avaient pris part à l'expérience nous ont renvoyé le questionnaire rempli (taux de réponse de 78 %). Dans l'ensemble, les conseillers étaient très satisfaits du travail accompli par les étudiants de premier cycle, et tous les membres du corps enseignant qui ont répondu se sont dit disposés à jouer de nouveau le rôle de conseiller auprès de boursiers de recherche d'été.

Deux seulement des conseillers pédagogiques ont déclaré que la qualité était meilleure que ce à quoi ils s'étaient attendus et 15 qu'elle correspondait à peu près à leurs attentes. Dix-neuf conseillers pédagogiques estimaient que le travail accompli correspondait à ce qu'ils attendaient normalement d'un étudiant du premier cycle. Vingt-huit des 32 conseillers estimaient que les étudiants avaient tiré profit de leurs recherches d'été. Par exemple, l'un d'eux a déclaré : « Chris a appris à défendre ses idées, même si elles ne rencontrent pas les miennes (il a généralement raison ». Un autre a dit : « Aller exposer ses recherches à la conférence a donné à Alice un intérêt tout à fait évident pour la robotique et le monde universitaire. » Un autre conseiller a ajouté : « Au cours de l'été, Heather a pris de l'autonomie et de l'assurance quant à ses recherches. En tant qu'étudiante de deuxième année, elle avait une expérience limitée du travail de laboratoire et peu d'habitude du travail autonome. J'ai bien vu qu'elle prenait confiance en ses aptitudes relativement aux travaux pratiques au cours de l'été. »

Conclusions

La recherche de premier cycle donne aux femmes, dans les secteurs où elles sont sous-représentées, l'occasion d'entreprendre des travaux importants et passionnants pour produire un nouveau savoir. Ce faisant, elles trouvent des mentors, peuvent s'imaginer dans la peau d'une chercheuse ou d'une intellectuelle et préciser leurs objectifs professionnels. Nous estimons que ce type d'expérience peut être profitable à tous les étudiants, mais elles le sont particulièrement pour les femmes et les autres étudiants sous-représentés dans leur domaine. La raison en est que ce genre de programme aide ces étudiants à trouver des applications pratiques des connaissances parfois abstraites qu'ils apprennent en classe et les aide à se voir dans le rôle de membre à part entière des milieux de la recherche.

Les résultats de notre enquête auprès du corps professoral nous ont particulièrement intéressés et surtout le fait qu'à la question de savoir s'ils étaient disposés à participer une fois de plus au programme, tous ont répondu oui. Ces résultats sont étonnants dans un milieu où le service aux étudiants de premier cycle passe souvent pour une perte de temps à consacrer au « vrai travail ». Nous ne sommes pas sans savoir que les enseignants qui participent au programme le font volontairement, mais nous pensons cependant pouvoir hasarder l'hypothèse que ceux qui participent à un programme de ce genre ont des chances de changer d'avis sur les étudiants du baccalauréat et de voir en eux d'éventuels chercheurs et collègues. Nous pensons aussi que ceux qui travaillent avec des femmes ou des membres des minorités visibles peuvent changer pareillement d'avis. Nous avons l'intention d'ajouter ces questions à notre futur programme de recherche.

Références

Gilligan, Carol, 1982, *In a Different Voice : Psychological Theory and Women's Development*, Cambridge, Massachusetts, Harvard University Press.

Margolis, Jane, Allan Fisher et Faye Miller, 1999, *Computing for a Purpose : Gender and Attachment to Computer Science*, document de travail du projet de Carnegie Mellon sur le sexe en informatique (<http://www.cs.cmu.edu/~gendergap>).

Nouvelles initiatives pour la promotion du génie auprès des femmes

Diane Riopel

Diane Riopel est professeure agrée au Département de mathématiques et de génie industriel de l'École polytechnique de Montréal. Elle détient un baccalauréat en génie industriel et une maîtrise ès sciences appliquées en génie industriel de l'École polytechnique de Montréal. Elle possède aussi un diplôme d'études approfondies en production automatisée de l'École normale supérieure de Cachan, en France. Elle est docteure de l'École centrale de Paris en productique et en génie industriel. Ses champs de recherche portent sur l'implantation, la manutention et l'entreposage. Elle s'intéresse également à promouvoir la profession d'ingénieure auprès des jeunes filles à titre de titulaire principale de la chaire Marianne-Mareschal.

Encore aujourd'hui, peu de jeunes femmes s'engagent sur le chemin de l'ingénierie à l'heure de leur choix de carrière. En 1996, elles ne représentaient que 19 % de la cohorte d'étudiants inscrits au premier cycle en génie au Canada¹. Seulement 9 % des ingénieurs en exercice au Québec sont des femmes². Bien que la situation ait progressé depuis les dix dernières années, il est encore nécessaire de mettre de l'avant des initiatives visant le recrutement auprès des filles afin d'éviter que ces taux plafonnent ou, pire, décroissent. Nous, les titulaires de la chaire Marianne-Mareschal, trouvons la situation suffisamment inquiétante pour nous engager dans la promotion du génie auprès d'elles.

Dans ce contexte, l'École polytechnique, par ses femmes professeures, a lancé en octobre 1998 une chaire pour la promotion du génie auprès de femmes. Neuf scientifiques : trois cotitulaires grandement engagées en recherche et en enseignement, cinq ingénieures professionnelles jouissant d'une forte notoriété et une ingénieure stagiaire coordonnatrice s'allient aux différents intervenants du milieu scientifique et technologique québécois. Elles veulent proposer aux jeunes filles une image des carrières en génie comme une voie accessible, stimulante, dynamique et socialement importante. Nous sommes toutes des femmes très heureuses dans notre choix de carrière et c'est cet engouement que nous voulons transmettre à la prochaine génération. Quatre volets d'activités ont été mis de l'avant : initiation à l'ingénierie, marrainage, conférences et débats, programmes d'aide et d'excellence. La chaire s'adresse aux jeunes filles de tous les niveaux scolaires : primaire (deuxième cycle), secondaire, collégial et universitaire, ainsi qu'aux intervenants de leur entourage : parents, professeurs, conseillers en orientation, agents d'information scolaire et professionnelle.

La chaire s'est donné les objectifs suivants :

- informer, sensibiliser et inciter les jeunes filles à envisager une carrière en génie ;
- inciter les étudiantes en génie à mener leurs études à terme, les professionnelles à conserver leur emploi et à s'y réaliser ;
- mieux faire comprendre et aider à abolir les préjugés et les obstacles qui nuisent au recrutement des femmes en génie et à leur avancement dans l'industrie et le monde des affaires.

Pour atteindre les deux premiers objectifs, notre stratégie est de s'appuyer sur des programmes établis de familiarisation aux méthodes d'ingénierie adressés aux jeunes du primaire, du secondaire et du collégial. La chaire compte ainsi démystifier la profession d'ingénieur, non seulement auprès des jeunes filles mais également au sein de la population en général. De ce fait, nous associons nos efforts avec ceux de nos partenaires afin de bonifier leur champ d'expertise ou mettre au point de nouveaux projets. Pour l'année qui vient de se terminer, voici quelques exemples de collaboration :

- *Ouverture d'une semaine de camp scientifique réservée exclusivement aux filles* avec Folie technique, le camp d'été scientifique de l'École polytechnique. Lors de la promotion du camp dans la revue *Adorable*, nous avons proposé un concours pour 8 jeunes filles de 10 à 15 ans. Les jeunes filles gagnantes provenaient de l'extérieur de Montréal (de Mont-Joli à Longueuil). La chaire a assuré les frais de séjour et de transport en plus de ceux du camp.

- *Validation d'un jeu scientifique* « Un choix sciencé » des Scientifines, un club de sciences pour jeunes filles provenant de milieux défavorisés. Les responsables des Scientifines ont créé un jeu d'initiation à la culture scientifique. La chaire va leur permettre de terminer ce jeu et de le matérialiser.
- *Rédaction et révision du recueil d'activités* « Éclairs de génie » d'ISPAJES (Ingénierie simultanée présentée aux jeunes du secondaire) destiné aux étudiants du premier cycle du secondaire. Pendant 6 semaines, une étudiante en génie a travaillé à ce projet et a proposé deux nouvelles activités pour mieux répondre aux attentes des jeunes filles lors de leur participation.
- *Distribution et source d'informations du livre Folles du génie!* paru aux Éditions Septembre en mars 1999. Nous avons été consultées pour obtenir des renseignements sur le milieu, à savoir les ressources disponibles pour les jeunes filles du secondaire en sciences et en technologies. Nous offrons gracieusement des copies lors de nos activités.

Comme seconde stratégie, la chaire communique des informations sur les études en génie et la carrière qui y est rattachée, en plus de fournir des modèles aux jeunes filles qui envisagent cette profession. En voici quelques exemples.

- Le volet *information* est couvert par notre centre de documentation (collection de livres, d'articles scientifiques et des rapports d'études relatant des femmes, de sciences et de technologie) et notre page Web. Le site Web a été conçu en fonction des 4 catégories de personnes (étudiantes, parents, professeurs et ingénieurs) pouvant s'intéresser aux projets de la chaire. Chacun y trouvera une section attitrée où sont décrites des activités, des informations sur la profession et des exemples de vécu propres à ses intérêts. Des échanges directs sont également possibles par le mentorat et le babillard électronique.
- Le volet *modèle* propose des portraits d'étudiantes de premier cycle et des cycles supérieurs, de jeunes

diplômées et d'ingénieures professionnelles sur le site Web. Les « modèles » occupent des positions variées et représentent la presque totalité des disciplines en ingénierie. Qui dit modèles sous-entend mentorat. Ce principe est à la base de chacune des activités qui ont été lancées cet automne :

- *Ingénieure d'un jour*: une étudiante du collégial devient le bras droit d'une ingénieure en entreprise pendant une journée ;
- *Journée ingénieuse*: une étudiante du secondaire devient la partenaire d'une étudiante de l'École polytechnique pour une journée ;
- *Marrainage*: échanges de conseils par courriel entre étudiantes en génie et ingénieures.

Finalement afin d'abolir les préjugés, la chaire contribue à établir un réseau entre les entreprises, le milieu scolaire, les ministères et les conseils gouvernementaux ainsi que les organismes de promotion de la science et de la technologie. Parmi les actions entreprises, nous comptons déjà

- la participation à des colloques nationaux et internationaux tels l'ACFAS, WEPAN et ZOOM ;
- la participation au programme international de formation « Repères » du Conseil permanent du statut de la femme de l'Université de Montréal ;
- la concertation de nos actions avec les comités Femmes en génie de l'OIQ ainsi qu'avec les cinq chaires CRSNG ;
- la participation aux comités de sélection des bourses d'entrée à l'École polytechnique ;
- la présence d'une des cotitulaires à titre de substitut pour la Société de sept gardiens inc., section 2 (cérémonie d'engagement de l'ingénieur-prise du jonc) ;
- l'organisation de conférences-midi à l'interne rejoignant l'ensemble de la communauté polytechnicienne ;
- le redémarrage du comité pour la Promotion de l'ingénierie au féminin (PIF) par la participation des étudiantes en génie de l'École polytechnique.

La chaire vient tout juste de clôturer sa première année d'activités. Par ses activités, elle a rejoint directement plus de 500 personnes. Au cours de son mandat, la chaire désire avoir des répercussions profondes sur :

- la sensibilisation d'un nombre important de femmes et de jeunes filles au potentiel des carrières en génie grâce à un maillage intensif sur les plans local, provincial et national ;
- l'augmentation du nombre de femmes actives dans les domaines de l'ingénierie ;
- la visibilité accrue de la place des femmes en ingénierie grâce à différents moyens de promotion et de communication ;
- le financement d'étudiantes de tous les niveaux scolaires par des stages ou des bourses.

¹ *Canadian Engineers for Tomorrow*, Conseil canadien des ingénieurs, 1997.

² *Conditions de travail des ingénieures et des ingénieurs du Québec*, Ordre des ingénieurs du Québec, rapport de sondage, 1997.

Le soutien à la progression des Québécoises dans les sciences et l'innovation technologique



Monique Tremblay **Secrétariat à la condition féminine**

Monique Tremblay est, depuis le printemps 1994, économiste au Secrétariat du projet mobilisateur Le soutien à la progression des Québécoises dans les sciences et l'innovation technologique. Elle est analyste-conseil sur

les problématiques reliées aux conditions de vie économique des femmes, principalement celles du marché du travail, de l'entrepreneuriat féminin, de la pauvreté et de la sécurité du revenu. À l'été 1995, elle a été secrétaire pour le Groupe de travail sur l'économie sociale et coordonnatrice des travaux interministériels sur l'économie sociale.

De février à novembre 1997, elle a été analyste du marché du travail pour la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre.

De novembre 1991 à février 1993, elle a été analyste du marché du travail pour le ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle.

Au cours des dernières décennies, les récessions économiques et les changements profonds qu'a subis la structure industrielle québécoise ont complètement modifié le portrait économique et social du Québec. Avec la mondialisation des marchés et la libéralisation des échanges, le rôle accru joué par les nouvelles technologies dans les transformations structurelles des industries, l'usage croissant de la matière grise comme facteur de production et l'avènement de l'information en tant que nouvelle matière première, on assiste à une véritable révolution sur les plans économique, social et culturel.

Ce mouvement est d'ordre mondial. On observe dans les principaux pays de l'Organisation de coopération et de développement économique (OCDE) une progression de l'emploi dans les industries de haute technologie, intensive en recherche, à haut niveau de salaire et de qualification et tournée vers les marchés extérieurs. Selon le Conseil de la science et de la technologie du Québec, la micro-électronique, les nouveaux matériaux, les biotechnologies, les télécommunications et l'aérospatiale sont les secteurs industriels stratégiques de l'avenir. Pour relever le défi de la concurrence, les industries auront besoin d'une main-d'œuvre hautement qualifiée possédant des connaissances scientifiques et technologiques approfondies. Il n'est donc pas étonnant de retrouver la science et la technologie au cœur du développement économique et social du Québec.

Ces bouleversements ne concernent pas le monde industriel. Si, hier encore, la science et la technologie étaient réservées à une certaine élite professionnelle et n'entretenaient qu'un lointain rapport avec notre quotidien, que ce soit au travail ou à la maison, aujourd'hui, la science et la technologie sont devenues omniprésentes et envahissent à la fois les lieux privés et publics.

Or, cette situation est préoccupante pour les femmes. Malgré les progrès importants réalisés au cours des dernières années en matière de scolarisation et d'insertion au marché du travail, les femmes sont peu nombreuses à exercer une profession scientifique et technologique et sont encore sous-représentées dans les champs d'études conduisant à l'exercice d'une telle profession.

On constate par ailleurs que les femmes ne bénéficient pas toujours d'une formation qualifiante leur permettant de faire face aux changements constants du monde du travail et ainsi de se maintenir et de progresser en emploi.

C'est aussi le cas des femmes entrepreneures. Même si l'on observe une tendance à la diversification des secteurs d'activité, elles semblent peu nombreuses à diriger une entreprise dans les secteurs associés à la nouvelle économie du savoir et de l'innovation technologique. Quant aux occasions d'affaires offertes par l'expansion des secteurs de pointe, la place occupée par les femmes semble bien mince.

Les nouvelles technologies ont bouleversé le monde du travail. Leur omniprésence a complètement modifié la nature du travail et l'organisation de celui-ci. Elles commandent une continuelle adaptation à l'environnement de travail et font appel à d'autres formes de qualifications et d'habiletés qui requièrent des compétences dans la maîtrise des environnements et des outils informatiques et technologiques.

Cette nouvelle dynamique amène un besoin continu de formation, d'élargissement et de mise à jour des connaissances techniques nécessaires pour maintenir la compétitivité. Ce contexte commande des mécanismes pour assurer une formation continue de qualité. Il faut donc s'assurer que les femmes aient un égal accès à ces possibilités de perfectionnement.

Par ailleurs, les études qui ont porté sur la question ont déploré la faible culture scientifique et technique des femmes et leur désintérêt pour les carrières en science et en technologie. Plusieurs motifs sont invoqués, notamment le manque de modèles à suivre et d'encouragement de la part des parents, l'image que les jeunes filles se font de l'activité scientifique et les stéréotypes sexuels dans l'enseignement primaire et l'enseignement secondaire. Il faut en conséquence rechercher les facteurs susceptibles de renforcer l'intérêt des étudiantes pour la culture scientifique.

Pour garder sa position concurrentielle dans un contexte de marché en pleine effervescence, le Québec devra miser sur un plus vaste bassin de gens de métier qualifiés, de scientifiques de haut niveau, de techniciennes et techniciens compétents. Et même si les besoins futurs en main-d'œuvre ne peuvent être évalués avec exactitude, la science et la technologie demeurent une voie d'avenir.

Pour les femmes, les enjeux sont cruciaux. Le potentiel économique des secteurs en expansion, aussi bien du côté des emplois créés que des occasions de démarrer une entreprise, représente une voie intéressante d'accès à l'autonomie financière, voire à la prospérité.

En n'empruntant pas la route scientifique et technologique, principalement parce que leur environnement culturel et social ne les y incite pas, les femmes risquent d'être marginalisées tant sur le marché du travail que dans leur vie en société. Il importe d'insister sur la conséquence de cette marginalisation, qui est l'accentuation des inégalités économiques et sociales.

Enfin, au-delà des considérations économiques se pose la question de l'enrichissement collectif lié à la participation de chaque membre d'une société au développement économique et social. Chacun et chacune apporte ses façons de voir et ses façons de faire et contribue ainsi à la vitalité de l'ensemble du système.

Préoccupé par cette situation, le gouvernement a retenu au Programme d'action 1997-2000 pour toutes les Québécoises, un projet mobilisateur visant le soutien à la progression des Québécoises dans les sciences et l'innovation technologique. Pour l'exécution des travaux, un comité interministériel a été mis sur pied au printemps 1997. Ce comité est formé par les ministères et organismes qui, en raison de leur mission et de leurs champs d'intervention, sont interpellés plus directement par la problématique soulevée et les interventions possibles. Le comité réunit le ministère de l'Industrie et du Commerce, le ministère de la Recherche, de la Science et de la Technologie, Emploi-Québec, le ministère de l'Éducation, le ministère de la Culture et des Communications, le ministère de l'Environnement et le Sous-secrétariat aux inforoutes et aux ressources informationnelles du Secrétariat du Conseil du trésor. La coordination des travaux est assumée par le Secrétariat à la condition féminine.

Le mandat du comité interministériel consiste à d'établir la problématique inhérente à la situation des Québécoises dans les domaines de la science et de l'innovation technologique, à déterminer les actions gouvernementales susceptibles d'améliorer cette situation, à établir les objectifs de résultats à atteindre, de même que les mécanismes de suivi et d'ajustement en cours de réalisation, le cas échéant.

Les travaux ont débuté en juin 1997. Les efforts ont principalement été consacrés à bien cerner la problématique, relativement complexe en raison de ses nombreuses facettes, soit le marché du travail, l'entrepreneuriat, l'éducation, la culture scientifique et technique et l'adaptation de la main-d'œuvre au nouveau contexte du marché.

Présentation du projet « Femmes, de l'école au chantier »



Denis Lemieux

Denis Lemieux, directeur de l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (ÉMOICQ). Diplômé en sciences sociales et en administration, M. Lemieux occupe depuis 1998 le poste de directeur de l'ÉMOICQ. Depuis une vingtaine

d'années, il a occupé plusieurs emplois dans les domaines du développement de la main-d'œuvre et de la formation professionnelle, notamment dans le réseau des commissions scolaires et au ministère de l'Éducation du Québec.

C'est dans le cadre de ses fonctions à ce ministère que M. Lemieux s'est particulièrement intéressé au partenariat éducation-industrie dans le secteur de la construction. Il a en outre suivi de très près le développement du programme d'accès des femmes à l'égalité dans cette industrie.

Valérie Nadeau

Valérie Nadeau détient une maîtrise en sciences de l'orientation. Son essai de maîtrise porte sur les répercussions du harcèlement sexuel sur la vie personnelle et professionnelle des femmes. Depuis deux ans, elle travaille pour l'organisme Centre Étape inc. qui a pour but d'intégrer les femmes sur le marché du travail. Dans son travail au Centre Étape, M^{me} Nadeau, conseillère d'orientation, a animé des sessions d'orientation axées sur les métiers d'avenir ainsi que des groupes de recherche d'emploi pour des femmes qui désirent réintégrer le marché du travail dans un secteur traditionnel ou non traditionnel. Depuis l'automne 1999, elle est chargée de réaliser le projet Femmes, de l'école au chantier... de l'École des métiers et des occupations de l'industrie de la construction de Québec (ÉMOICQ) dont le but principal est d'augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction au Québec.

1- Introduction

Au Québec, les métiers dits non traditionnels pour les femmes sont ceux où ces dernières occupent moins du tiers des emplois disponibles. La liste de ces métiers est longue et, dans les faits, il serait plus simple de décrire la situation des travailleuses québécoises en faisant le tour des quelques secteurs où elles se retrouvent en très grande majorité. Ceci n'est évidemment pas un constat qui est particulier au Québec. Dans la plupart des pays industrialisés, la main-d'œuvre active féminine ne se retrouve guère dans des sphères d'activité, des industries ou des emplois à connotation masculine ou « physique ». La réalité de notre marché du travail est que les femmes orientent encore leur carrière en suivant des pistes déjà bien balisées par les générations précédentes de travailleuses.

Si l'on constate quelques améliorations dans certains domaines, le rythme de ces changements et le nombre de secteurs où ils sont en émergence demeurent encore trop limités pour conclure en une évolution satisfaisante des choses. La perméabilité des secteurs d'emploi traditionnellement masculins et féminins se vérifie mais, dans bien des cas, les femmes dans les métiers non traditionnels font figure d'exception qui confirme la règle.

Les choix des jeunes filles et des femmes dans les programmes d'études professionnelles le confirment d'ailleurs. Là encore, ces choix sont tout aussi prévisibles que limités. L'administration et le commerce, la santé et les soins esthétiques sont encore les secteurs où les filles se dirigent en grande majorité. À l'opposé, d'autres domaines offrant de meilleures perspectives d'emploi sont délaissés. Celui de la construction en est un bel exemple puisque l'offre d'emploi est en hausse, le taux de placement des diplômés est bon (plus de 70 %), les conditions salariales sont plus qu'intéressantes et un programme d'accès à l'égalité des femmes y encadre dorénavant une discrimination positive en faveur des diplômées féminines. Et pourtant, les femmes n'y démontrent que très peu d'intérêt « naturel », malgré des efforts importants consentis par plusieurs ministères

et organismes intéressés à la place des femmes sur le marché du travail pour contrer ce désintéressement. Force nous est de constater que la situation des femmes évolue malheureusement que trop lentement dans la plupart des champs professionnels d'étude et d'emploi traditionnellement masculins. Chasse gardée, préjugés, valeur culturelle, absence de modèles, porte fermée, bien des raisons sont avancées pour expliquer cette lente évolution.

C'est dans ce contexte général des difficultés d'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels et en tenant compte de la réglementation en vigueur au Québec dans l'industrie de la construction et du programme d'accès des femmes mentionné plus haut que se situe l'initiative de l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (ÉMOICQ) dont le projet se nomme « Femmes, de l'école au chantier ».

2- Le promoteur

L'ÉMOICQ est un centre de formation professionnelle public à vocation nationale dont la création remonte au début des années cinquante. Elle relève de la Commission scolaire de la Capitale (Québec).

Durant la dernière décennie, l'ÉMOICQ, soutenue par une équipe dynamique, a connu un développement appréciable. Renouvellement de son personnel enseignant, phases d'agrandissement et de rénovation, modernisation de ses ateliers et de son parc d'équipement et ajout de programmes à son offre de formation ont considérablement modifié son image et sa capacité d'intervention.

L'ÉMOICQ offre quatorze programmes de formation et accueille chaque année plus de 425 élèves en formation initiale et environ 500 travailleuses et de travailleurs en formation continue.

Depuis 1991, l'ÉMOICQ a associé étroitement les partenaires de l'industrie de la construction à son développement et à sa gestion.

2.1- UNE MISSION ÉDUCATIVE

La mission éducative de l'ÉMOICQ lui confère des moyens d'agir sur le niveau de compétences et de productivité de la main-d'œuvre de la construction. Nos partenaires reconnaissent d'ailleurs la qualité de nos enseignements et se disent largement satisfaits des nouveaux travailleurs diplômés. Notre mission nous donne également un pouvoir d'influencer les valeurs et les attitudes des clientèles qui fréquentent l'ÉMOICQ. Le projet « Femmes, de l'école au chantier » s'inscrit précisément dans cette perspective et nous pouvons, en choisissant les moyens appropriés, faire progresser la situation des femmes dans l'industrie de la construction.

Mai, en lançant ce projet, l'ÉMOICQ ne vise pas le seul objectif de former plus de travailleuses de la construction. Elle veut également se servir de toute la dynamique créée par le projet pour promouvoir et inculquer à tous ses élèves des notions d'équité, de travail d'équipe et de respect d'autrui à l'intérieur desquelles la présence de collègues féminins sera valorisée. Ainsi, si les femmes sont davantage présentes à l'ÉMOICQ, si elles apprennent à faire leur place dans des groupes d'hommes, elles auront les outils nécessaires, compétences et attitudes, pour intégrer les chantiers et s'y maintenir. En outre, ceux qui les auront côtoyées durant leur cheminement scolaire apprendront à les respecter parce qu'elles seront, comme eux, compétentes et capables de travailler en équipe, peu importe qui en fera partie.

Mais cela ne se fera pas tout seul car l'ÉMOICQ jusqu'à maintenant, c'est une histoire d'hommes. C'est, depuis des décennies, un milieu où ont été formés des dizaines de milliers de travailleurs de la construction. Mais, somme toute, bien peu de femmes y seront passées.

Sur la plupart des chantiers de construction, la seule présence d'une travailleuse déclenche encore quelques remous masculins. À l'ÉMOICQ, la situation minoritaire des femmes entraîne également quelques réactions mais, en milieu de formation, nous pouvons plus facilement et rapidement intervenir pour contrer toute forme de discrimination. C'est le fondement de notre volonté d'agir dans ce domaine.

3- L'industrie de la construction au Québec

L'industrie québécoise de la construction repose sur une longue tradition où se sont succédé des phases importantes de construction du Québec contemporain. Ces étapes ont été marquées par l'urbanisation, la réalisation de grands projets de génie civil et l'accès accéléré à la propriété. L'histoire de l'industrie de la construction au Québec a également été caractérisée par de graves conflits de relations de travail dont le dénouement a maintes fois nécessité l'intervention du législateur. Ce n'est que depuis quelques années que le gouvernement ne décrète plus les conditions d'emploi dans cette industrie et que les partenaires patronaux et syndicaux s'entendent pour les fixer.

C'est une industrie fortement réglementée où la syndicalisation est obligatoire. Un organisme paritaire, la Commission de la construction du Québec (CCQ), a le mandat de faire respecter une série de lois et de règlements définissant notamment la nature des travaux régis de construction, le champ de compétence des métiers et les conditions d'accès à l'industrie. Sur ce dernier point, les travailleurs de la construction au Québec doivent, pour avoir accès à un chantier de construction et réaliser des travaux assujettis à la loi, détenir un certificat de compétence d'apprenti ou de compagnon. Au seuil d'entrée dans l'industrie, l'apprenti doit préalablement être diplômé d'un programme de formation professionnelle reconnu. Par la suite, il entreprend une période d'apprentissage qui le mènera, après évaluation, à la qualification de compagnon. Le développement des compétences chez les nouveaux venus dans l'un ou l'autre des métiers comporte donc un volet scolaire, puisque les diplômes nécessaires sont ceux du ministre de l'Éducation, et un apprentissage du métier sur les chantiers par compagnonnage.

Essentiellement et statistiquement, l'industrie de la construction au Québec c'est :

- 26 métiers régis et une trentaine d'occupations ;
- 100 000 travailleurs possédant un certificat de compétence ;
- 18 000 entreprises (80 % de celles-ci ont 5 employés et moins) ;
- entre 65 et 75 millions d'heures travaillées annuellement ;
- une moyenne de 700 heures travaillées annuellement par travailleurs ;

- un âge moyen de plus de 45 ans dans la plupart des métiers ;
- une présence limitée des femmes (296) sur les chantiers ;

4- Le programme d'accès des femmes à l'égalité dans l'industrie de la construction

En 1996, les partenaires de l'industrie de la construction se donnaient un programme d'accès des femmes à l'égalité. En mettant de l'avant des mesures d'intégration et de maintien des femmes à l'emploi, ce programme visait à corriger une situation de sous-représentation des femmes dans un secteur d'activité économique presque exclusivement réservé aux hommes. Un double objectif était ciblé : d'une part, augmenter de 200 à 2000 en six ans le nombre de travailleuses dans l'un ou l'autre des métiers régis et, d'autre part, offrir des services facilitant le maintien de ces travailleuses en emploi.

Pour atteindre ces cibles, le programme d'accès prévoit une série de mesures dites de redressement qui doivent corriger la situation de discrimination vécue par les femmes dans l'industrie de la construction. En plus de celle demandant la réservation obligatoire de places en formation pour les femmes, les mesures suivantes sont prévues :

Les femmes diplômées n'ont pas l'obligation de présenter une garantie minimale de 150 heures sur 3 mois pour se voir délivrer leur certificat de compétence-apprentie.

Lorsqu'un employeur confirme son intention d'embaucher une candidate, ce dernier n'a qu'à communiquer avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) qui délivrera le certificat en question. Celui-ci sera valide durant deux ans et sera renouvelé si la détentrice a effectué un minimum de 150 heures durant cette période.

Lorsque la Commission de la construction du Québec (CCQ) recommande de la main-d'œuvre aux employeurs, elle priorise la recommandation de femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visé.

Le projet « Femmes, de l'école au chantier » se situe évidemment en amont des mesures de placement et de maintien à l'emploi prévues au programme d'accès des femmes à l'égalité. Toutefois, ces dernières répondront aux attentes que si le nombre de femmes diplômées augmente d'une façon importante. Pour ce faire, il devient dès lors essentiel que les centres de formation professionnelle d'un peu partout au Québec, comme le fait l'ÉMOICQ, adhèrent à l'effort collectif puisqu'ils sont directement concernés par la préparation initiale de la main-d'œuvre de l'industrie. C'est un travail de fond qui doit se faire et les résultats se seront pas significatifs avant quelque temps.

5- Le projet

Nous avons vu que bien peu de femmes exercent un métier dans l'industrie de la construction et que cette situation y a justifié l'élaboration d'un programme d'accès des femmes à l'égalité.

Mais pourquoi les jeunes filles et les filles ne choisissent-elles pas spontanément d'orienter leur carrière vers un métier non traditionnel comme ceux de la construction? Pourtant, ce n'est pas une question de force physique, du moins plus maintenant. Les outils et les méthodes de travail ont évolué et bien peu de tâches exigent encore, dans le secteur de la construction comme ailleurs, une force physique plus grande que celle qu'une femme peut fournir.

Les raisons pour lesquelles les jeunes filles et les femmes n'optent pas pour des domaines offrant plus et choisissent encore en grande majorité de faire carrière dans seulement quelques domaines traditionnellement féminins, c'est donc ailleurs qu'il faut les chercher. Et là nous manœuvrons dans un espace où se côtoient perceptions, préjugés, sexisme, aspirations parentales, influence du milieu de vie, absence d'informations justes et pertinentes et choix de carrière pour nos jeunes filles tout aussi balisés que traditionnels. C'est à ce niveau que se situe le nœud du projet « Femmes, de l'école au chantier » dont l'action première est d'éveiller les jeunes filles et les femmes aux nouvelles réalités du marché du travail et d'influencer « positivement » leur choix de carrière.

Le plan d'action du projet « Femmes, de l'école au chantier » a été élaboré en fonction de ces préoccupations et en établissant certaines priorités. La première vise à sensibiliser les jeunes filles de 3^e, 4^e et 5^e secondaire et les femmes, qui sont en processus de choix de carrière, à explorer les métiers régis de la construction. À cet effet, nous allons présenter un atelier de sensibilisation lors de visites dans les écoles secondaires ainsi que dans divers organismes-travail de la région de Québec et des régions environnantes. L'atelier aura pour but essentiellement d'informer les jeunes filles et les femmes à explorer les métiers de la construction, de les encourager à élargir leur horizon, à découvrir et démythifier des métiers auxquels elles ne s'identifient pas d'emblée afin de susciter un intérêt pour un ou des métiers de la construction.

Lors des visites dans les écoles secondaires, cet atelier de sensibilisation sera présenté principalement dans le cours d'éducation au choix de carrière afin de rejoindre le plus de filles possible. Un quiz sur les métiers de la construction, une vidéo portant sur les métiers non traditionnels pour les femmes ainsi qu'un jeu d'association outils et métiers sont des activités qui constituent cet atelier de sensibilisation. Finalement, les visites d'information qui seront organisées pourront leur permettre de confronter perception et réalité.

Une autre priorité de ce plan d'action vise à apporter un soutien particulier aux femmes qui sont déjà dans un programme de formation à l'ÉMOICQ. Des rencontres thématiques, des midi-conférences entre autres, seront organisées à cette fin. Ces rencontres leur permettront de se réunir, d'échanger sur divers sujets et de rencontrer des travailleuses de l'industrie de la construction.

De plus, ce projet aura pour but de sensibiliser les intervenantes et intervenants scolaires (enseignants et enseignantes, conseiller et conseillère d'orientation, conseiller et conseillère d'information scolaire et professionnelle...) à encourager les jeunes filles et les femmes à explorer les métiers dits non traditionnels, et plus particulièrement les métiers de la construction. Les intervenantes et intervenants scolaires sont des acteurs importants dans le cheminement des filles et leur façon d'intervenir peut créer une ouverture ou une résistance à ce qui est inhabituel comme choix de carrière. En encourageant l'exploration des métiers non traditionnels pour les femmes, ces derniers contribueront à faire découvrir à celles-ci de nouvelles avenues en relation avec leurs intérêts et leurs aptitudes.

Une autre priorité de ce projet sera de sensibiliser les enseignants de l'ÉMOICQ à l'arrivée des femmes dans les programmes de formation de l'industrie de la construction et aux difficultés que celles-ci peuvent rencontrer lorsqu'elles intègrent, dans un premier temps, un programme d'études non traditionnelles et, ensuite, le marché du travail. Ces difficultés sont nombreuses, telles que les moqueries, les blagues sexistes, le harcèlement sexiste et sexuel et l'isolement par rapport aux collègues. De plus, la mise en doute de leur capacité et de leur compétence ainsi que la méfiance des employeurs sont d'autres obstacles auxquels les femmes peuvent se buter lorsqu'elles sont dans un programme d'études non traditionnelles ou sur le marché du travail et qui peuvent entraîner chez celles-ci le sentiment de devoir prouver constamment qu'elles méritent leur place.

Bien qu'il comporte ces axes d'intervention, le projet « Femmes, de l'école au chantier » consistera essentiellement pour cette année à réaliser les deux premières priorités, c'est-à-dire de sensibiliser les jeunes filles de 3^e, 4^e et 5^e secondaire et les femmes aux métiers régis de la construction et d'apporter un soutien particulier aux étudiantes de l'ÉMOICQ.

6- Les résultats attendus

L'ÉMOICQ accueille cette année 22 femmes, sur ses 400 élèves. Dans la mesure où leur objectif professionnel est validé à l'étape d'admission, celles qui déposent une demande sont acceptées. Pour l'année scolaire 2000-2001, nous prévoyons doubler leur nombre et atteindre une quarantaine d'inscriptions féminines. C'est bien peu si vous comparez ce résultat attendu et les objectifs de l'industrie. Mais cette contribution, si légère soit-elle à première vue, est un pas dans la bonne direction.

7- Les partenaires

Le projet rejoint des objectifs de formation et d'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels qui sont partagés par plusieurs ministères et organismes. Compte tenu de ces objectifs, des partenaires ont accepté de s'associer au projet afin de le soutenir soit financièrement, soit en participant à son comité de suivi. Le ministère de l'Éducation en assume le financement principal. La CCQ a également accepté de faire le lien avec l'industrie de la construction. Enfin, l'organisme Centre Étape inc. de Québec collabore avec l'ÉMOICQ à la réalisation du projet.

Femmes dans les métiers, les technologies et l'exploitation industrielle – réseau national – réseau national WITT

Bâtir pour la vie : un programme national novateur sur la technologie de la construction pour les jeunes femmes



Eleanor Ross

Eleanor C. Ross est, depuis plus de 16 ans, une conseillère chevronnée en matière d'équité dans l'emploi, de formation et de perfectionnement. Elle est particulièrement versée dans la conception et l'élaboration de stratégies destinées à accroître la représentation

en milieu de travail des membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi, et plus particulièrement de programmes éducatifs et d'emploi pour les femmes dans les métiers, la technologie, l'exploitation industrielle et le travail de col bleu.

Entre autres affectations, Eleanor a dirigé récemment le projet-pilote national « Les femmes en technologie de la construction » qui a duré trois ans et a connu un grand succès. Ce projet avait été lancé par le Réseau national WITT (Femmes dans les métiers, les technologies et l'exploitation industrielle – Réseau national), qui est un organisme de défense et éducatif. Eleanor fait actuellement office de conseillère pour un programme expérimental de préapprentissage qui, dans le Sud de l'Ontario, initie de jeunes femmes adultes à la technologie de fabrication.

Eleanor a publié des articles, collaboré à des productions vidéo et prononcé des exposés sur l'accès à l'emploi et l'équité à des conférences nationales et internationales.

Bonjour ! Je m'appelle Eleanor Ross. Nous sommes ravies d'être ici aujourd'hui au colloque ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels. Ce colloque international constitue une merveilleuse occasion pour nous toutes d'unir nos efforts afin d'étudier les enjeux et de dialoguer à propos des femmes dans les métiers, les technologies, l'exploitation industrielle et le travail de cols bleus (MTEI/TCB), suivent une formation à cette fin ou souhaitent se diriger vers ces secteurs. Je tiens à remercier les organisateurs du colloque d'avoir permis la tenue de cette passionnante manifestation.

Rae Braden et Marian Cox, qui font leurs études à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest, se joindront à moi pour vous parler d'un programme canadien novateur fort intéressant, « Les femmes en technologie de la construction », que j'appellerai ici plus simplement Technologie de la construction pour les femmes ou TCF pour plus de commodité. Ce programme permet aux jeunes femmes d'acquérir des connaissances et des compétences tout en envisageant la possibilité de poursuivre leurs études et de se tourner vers les nombreux emplois offerts dans le secteur de la technologie de la construction, par exemple, des emplois de charpentière, de couvreuse, de poseuse de bardeaux, de soudeuse, de technicienne et de technicienne-spécialiste en génie civil, d'architecte, de spécialiste en pose de câble pour les réseaux de communication, pour n'en citer que quelques-uns.

TCF, qui a été mis au point pour promouvoir la technologie de la construction en tant qu'option de carrière viable pour les femmes, s'attache plus particulièrement au perfectionnement des aptitudes techniques et de l'esprit critique. Les deux cours crédités du secondaire et le stage payé chez un entrepreneur sont les éléments clés de ce programme.

Entre 1996 et 1999, le programme « Technologie de la construction pour les femmes » a été offert sous forme de projet-pilote à près de 300 jeunes Canadiennes de huit agglomérations du Canada. Il a été dispensé dans neuf écoles secondaires des provinces de Terre-Neuve, de l'Ontario, du Manitoba, de la Saskatchewan et de la Colombie-Britannique ainsi que dans l'extrême Nord-Ouest de notre pays, c'est-à-dire à Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest. Les fonds qui ont permis d'entreprendre ce projet-pilote ont été fournis par Développement des ressources humaines Canada, le ministère fédéral qui s'intéresse au premier chef aux jeunes et au développement de l'emploi.

Le cursus de TCF, *Bâtir notre avenir : Une exploration de la conception et de la technologie du cadre bâti*, a été expressément élaboré pour les jeunes femmes de 16 à 19 ans inscrites au programme d'études secondaires de 10^e, 11^e et 12^e année au Canada. Ce cursus s'accompagne de 68 trousseaux d'activité en deux volumes, dont beaucoup sont conçues par les professeurs qui dispensent le cours. Le programme fournit des possibilités d'apprentissage pratique, par exemple la lecture de plans et la conception de services communautaires sur ordinateur.

TCF se compose de deux cours crédités de 110 heures chacun (niveaux 1 et 2), offerts soit pendant un semestre, soit pendant toute l'année scolaire. Au cours des trois ans du projet-pilote, les chargés de cours, les conseillers en orientation, un comité de femmes dans les métiers et la technologie, des représentants de l'industrie et des représentants syndicaux ont enrichi le curriculum de concert. *Bâtir notre avenir* a été conçu par des femmes pour les jeunes femmes selon une formule attentive aux différences de traitement entre les sexes ; un de ses éléments cruciaux est l'utilisation efficace des modèles féminins de fonction professionnelle.

Les trois programmes d'études sont publiés en français et en anglais. On peut se les procurer (contre des frais de service) auprès du bureau du Réseau national WITT à London (Ontario).

Le stage payé par l'employeur (qui a généralement lieu l'été et dure de quatre à six semaines) allie expérience professionnelle et éducation formelle. Le stage d'été :

- fait le pont entre l'école et l'industrie ;
- ouvre aux femmes les portes des métiers techniques ;
- crée un milieu favorable pour les étudiantes ;
- permet aux jeunes femmes d'acquérir des connaissances, des compétences et de l'assurance en situation de travail réelle ;
- sensibilise la population (ainsi, au cours des deux dernières années, des entreprises de télécommunications du Canada tout entier ont collaboré au projet en commanditant des élèves de TCF qui participaient aux compétitions de Compétences Canada. Rae et Marian vous parleront de leur participation à ces épreuves) ;
- renseigne les éducateurs, surtout les professeurs de technologie, sur les exigences actuelles du milieu de travail technologique.

Au terme d'une évaluation complète du projet effectuée par une entreprise de l'extérieur, on a pu conclure que TCF avait remporté énormément de succès tant auprès des jeunes femmes que de leurs employeurs. Cinquante pour cent des diplômées du programme TCF se sont inscrites en génie ou en technologie dans des établissements postsecondaires. Quatre-vingt-quinze pour cent des employeurs visés qui ont été soumis à l'enquête ont déclaré que TCF devrait servir de modèle à d'autres initiatives axées sur l'industrie et destinées à inciter les jeunes femmes à envisager de faire carrière dans leur secteur. Un condensé du rapport d'évaluation du projet existe en anglais et en français.

Un aspect crucial de tous les programmes axés sur les femmes est l'engagement à supprimer le sexisme dans l'éducation et la formation. Les partenaires du projet s'en sont bien aperçus et à cette fin, TCF a élaboré son *Gender & Cultural Awareness Workshop Manual*. Ce manuel des séances de sensibilisation à l'égalité des sexes et aux facteurs culturels aide les animateurs d'atelier chevronnés à discuter des problèmes que rencontrent les femmes qui entrent dans les métiers, les technologies, l'exploitation industrielle et le travail de cols bleus et qui suivent une formation à cette fin. Les ateliers de sensibilisation à l'égalité des sexes et aux facteurs culturels sont offerts sous forme de deux séances d'une demi-journée à tous les intervenants du projet et constituent un volet essentiel du programme.

En quoi TCF est-il utile au patronat et aux syndicats ?

Le patronat et les syndicats tirent profit de TCF parce que le programme leur donne accès à une main-d'œuvre spécialisée, la chance d'influencer l'éducation des futurs travailleurs et l'avantage de pouvoir mettre à profit le potentiel des femmes, clé de la population active disponible de demain dans le domaine de la technologie.

En quoi TCF est-il utile au secteur de l'éducation ?

Le système d'éducation tire profit du programme, car en élargissant l'éventail des carrières offert aux jeunes femmes ; il devient attentif aux différences de traitement entre les sexes dans ses programmes d'initiation à la technologie, et les enseignants apprennent à nouer des partenariats efficaces et à mettre au point des stages en milieu de travail.

En quoi TCF est-il utile aux jeunes femmes ?

Eh bien, Rae et Marian vont vous le dire dans quelques minutes en vous racontant leur histoire. Nous savons que TCF ouvre les yeux des jeunes femmes sur la mine de nouvelles possibilités de carrière qui s'offrent à elles et auxquelles elles n'avaient pas songé jusqu'alors. Les technologies nouvelles fournissent aux jeunes femmes des compétences cruciales dont la nécessité commence à se faire sentir dans l'industrie. Les stages rémunérés les aident à acquérir une précieuse expérience professionnelle. Les outils mis au point dans le cadre du programme donnent aux élèves inscrits à TCF la chance de se préparer à la vie quotidienne, d'acquérir une précieuse estime de soi et de prendre de l'assurance tout en acquérant de nouvelles aptitudes monnayables dans un milieu sexospécifique propice.

TCF est le programme de base de WITT au Travail ! au sein duquel l'industrie, les syndicats, le système d'éducation, le gouvernement et les collectivités conjuguent leurs efforts pour favoriser la création d'une main-d'œuvre qualifiée et diversifiée. WITT au Travail ! développe les pratiques exemplaires de TCF et peut viser d'autres industries :

- portée nationale, mais exécution régionale du programme
- programme adaptable aux divers besoins démographiques et aux différents emplacements géographiques
- comble les fossés entre intervenants
- élargit la vision du rôle des femmes au sein de la population active et fait valoir la nécessité d'adopter la technologie
- favorise un changement systémique
- établit des partenariats viables.

On peut citer comme exemple de partenariat viable avec TCF le cas de l'entreprise de télécommunications de la Saskatchewan, SaskTel. En vertu de notre entente, non seulement SaskTel offre des stages de courte durée à de jeunes étudiantes, mais défraie une partie du coût de leurs bottes et gants de travail ainsi que d'autres articles de sécurité.

Comme autre exemple de partenariat, on peut citer un projet-pilote inauguré récemment, Manufacturing Technology for Women (MTW), qui est un programme de préapprentissage pour les femmes jusqu'à l'âge de 29 ans. Au nombre des cinq partenaires, il y a WITT au Travail!, la Direction générale de la condition féminine de l'Ontario et l'Association des fabricants de pièces d'automobile du Canada. Ce programme est offert dans le Sud de l'Ontario où sévit une grave pénurie d'ouvriers qualifiés dans les industries de fabrication, surtout de mécaniciens, d'outilleurs et de matriciers. S'il porte fruit, Manufacturing Technology for Women sera adapté à d'autres collectivités qui éprouvent des besoins analogues sur le plan des métiers spécialisés.

Technologies de la construction pour les femmes, qui fait partie du programme WITT au Travail!, est une initiative du Réseau national WITT (Femmes dans les métiers, les technologies et l'exploitation industrielle – Réseau national). Ce réseau est un organisme de défense des droits et d'éducation visant à promouvoir et à faciliter le recrutement, la formation et le maintien en fonction des femmes dans les métiers, les technologies, l'exploitation industrielle et le travail de cols bleus. Un des principaux objectifs du Réseau national WITT est d'opérer un changement systémique dans les secteurs où les femmes sont extrêmement sous-représentées.

Bien que les femmes composent 44 % de la population active canadienne, moins de 10 % des techniciens et des technologues du Canada sont des femmes. En 1995, les femmes ne représentaient que 8,9 % de tous les travailleurs dans les secteurs de la construction, et 0,4 % seulement de ce pourcentage étaient âgées de moins de 25 ans. Avec des programmes comme Technologies de la construction pour les femmes, Telecommunications for Women et Manufacturing Technology for Women, le Réseau national WITT et ses partenaires commencent à combler l'écart.

Nous vous invitons à en apprendre davantage sur TCF, WITT au Travail!, le Réseau national WITT et tous ses autres programmes, produits et services en visitant notre site Web à l'adresse www.wittnn.com. Nous serions heureux que vous nous laissiez vos commentaires et suggestions dans notre carnet de messages.

Nous vous invitons également à vous joindre à nous ce soir entre 19 h et 22 h à la réception organisée par le Réseau national WITT au salon des Pins du Renaissance Hôtel du Parc. Au plaisir de faire votre connaissance!

Merci de m'avoir écoutée.

Je m'appelle **Rae Braden** et je fais mes études à la Sir John Franklin High School de Yellowknife, dans les Territoires du Nord-Ouest. J'ai entendu parler de Technologies de la construction pour les femmes lors d'un exposé donné à l'école. La perspective m'a intéressée, parce qu'elle offrait quelque chose de différent, quelque chose que je n'associais pas normalement à l'école. J'ai trouvé que les cours animés par mon professeur de technologie, qui est une femme, n'avaient absolument rien d'intimidant pour une première expérience. La formule du groupe favorise la détente.

TCF m'offre une expérience nouvelle au chapitre des métiers et des technologies. Il me fait entrevoir plusieurs possibilités pour entrer dans des secteurs en pleine croissance. J'adore travailler avec des machines et des outils et il me plaît de recevoir des crédits pour les cours. J'acquies de l'expérience professionnelle au cours des stages d'été.

Il me semble que l'organisation du cours est meilleure quand le groupe est petit. J'aime travailler avec des gens qui ont les mêmes intérêts que moi. On voit tout de suite que certaines jeunes femmes prennent le travail à cœur. Le travail physique est exigeant, c'est certain, mais enrichissant.

J'ai fait mon stage d'été dans une entreprise productrice d'énergies de remplacement, dont la propriétaire était une femme et un excellent employeur. Je me suis sentie bien accueillie et respectée par les autres employés. Je suis maintenant plus à l'aise avec l'idée de faire carrière dans un métier.

Au printemps dernier, j'ai pris part à la compétition de Compétences Ontario à Kitchener. Un groupe d'étudiantes de TCF venues des quatre coins du pays a construit un pylône radio de démonstration, commandité par différentes sociétés de télécommunications. Nous avons appris à souder en moins d'une semaine, ce qui nous a obligés à travailler d'arrache-pied et à apprendre sous pression. Nous faisions partie d'équipes dont les membres n'avaient encore jamais travaillé ensemble. Quelle satisfaction quant tout a été terminé et parfait!

Merci de votre attention.

Je m'appelle **Marian Cox** et je fais moi aussi mes études à la Sir John Franklin High School de Yellowknife. L'été dernier, j'ai terminé ma seconde année du programme Technologies de la construction pour les femmes. Au cours de la première année, j'ai suivi le cours élémentaire de menuiserie et de conception et dessin assistés par ordinateur (CDAO), j'ai été initiée au Système d'information sur les matières dangereuses utilisées au travail (SIMDUT) et au secourisme. La deuxième année, j'ai dû utiliser différentes échelles pour créer une ville à l'échelle. Le module sur l'électricité était nouveau pour moi. Cette seconde année, nous avons construit en groupe un baraquement-traîneau de A à Z. Nous avons tenu pendant les deux années le journal de nos réalisations et de nos impressions sur le cours en général.

Mes stages d'été ont été extraordinaires! Je n'ai connu aucun problème de harcèlement sexuel. Non seulement mes employeurs m'ont complimentée, mais ils m'ont aussi corrigée, en ce sens qu'ils se sont assurés que je comprenais le pourquoi et le comment de mes erreurs. Le premier été, j'ai travaillé pendant une semaine à la construction d'un immeuble à appartements, puis j'ai fait des travaux divers. Le deuxième été, j'ai fait des travaux divers pendant huit semaines pour Nahanni Construction, par exemple de la peinture, du nettoyage, de la prévention des inondations et des incendies et de la pose d'isolant.

Au printemps de 1998, j'ai participé aux compétitions de Compétences Canada à Vancouver où des étudiantes de TCF venues des quatre coins du Canada ont participé à la construction d'une cabane en rondins en plein cœur de la ville! Ce fut une excellente occasion de rencontrer d'autres étudiantes et de découvrir ce qu'elles pensaient du programme TCF. La manifestation qui nous intéressait était une exposition, et non une compétition, commanditée par différentes entreprises de télécommunications. Une fois la cabane achevée, nous avons aidé à installer un équipement de télécommunications moderne, par exemple un système téléphonique mobile par satellite, utilisé par les ouvriers des camps forestiers du Nord.

Merci de m'avoir écoutée.

Options non traditionnelles



Diane Guay

Diane Guay est coordonnatrice d'Options non traditionnelles. Conseillère en orientation de formation, elle travaille depuis près de 10 ans auprès des femmes qui veulent se réorienter professionnellement. Spécialiste de la problématique des

femmes qui souhaitent intégrer le marché du travail dans des secteurs économiques où elles sont peu représentées, elle a créé de nombreux outils d'orientation qui ont inspiré les pratiques des groupes communautaires d'aide à l'emploi actifs auprès de la clientèle féminine du Québec. M^{me} Guay participe à différents comités qui contribuent par leur action à l'amélioration de la condition de vie des femmes.



Lucie Bourgault

Lucie Bourgault est directrice générale de P.L.A.C.E. Rive-Sud, un organisme sans but lucratif voué à l'emploi.

P.L.A.C.E. Rive-Sud gère et développe des services à l'intention des femmes qui désirent améliorer leurs conditions de vie. Avant d'occuper la direction

générale de l'organisme, M^{me} Bourgault a occupé le poste d'agente de développement à Options non traditionnelles, une des divisions de P.L.A.C.E. Rive-Sud. Au cours des 4 années où elle a occupé cette fonction, elle a contribué à l'intégration professionnelle de plus d'une cinquantaine de femmes en faisant la promotion de la main-d'œuvre féminine auprès des entreprises de la région.

Elle est responsable de la mise en place du service de formation sur mesure qui, depuis sa création, a instauré deux formations non traditionnelles, une en soudure et une dans le secteur de l'automobile.

M^{me} Bourgault participe à de nombreux comités qui ont pour préoccupation l'amélioration et la condition de vie des femmes.

Depuis plus de douze ans, Options non traditionnelles aident les femmes à planifier leur retour au travail dans des secteurs d'emploi non traditionnels. C'est par des activités d'orientation, des ateliers de mise en forme, des ateliers de manipulation et des stages en entreprises que les participantes se familiarisent avec différents types d'emploi. Elles découvrent qu'il est à la fois possible et stimulant d'exercer une profession où elles sont peu représentées.

Notre clientèle est composée de femmes défavorisées sur le plan de l'emploi. Elles sont peu scolarisées, présentent une longue absence du marché du travail et sont majoritairement chefs de famille monoparentale. Nos activités sont offertes uniquement aux femmes qui démontrent un intérêt marqué pour les emplois non traditionnels.

Notre programme, d'une durée maximale de douze semaines, se caractérise par les activités suivantes.

Ateliers de manipulation

Ces ateliers sont composés de jeux éducatifs qui permettent d'évaluer diverses aptitudes nécessaires à l'exercice d'un métier non traditionnel. Sont ici évaluées la motricité fine, la perception spatiale, la compréhension mécanique, la dextérité manuelle et la résolution de problèmes. Des postes de travail permettent également aux participantes de reproduire diverses tâches qu'elles auront à effectuer en entreprise. Ils permettent finalement aux participantes de valider leur choix professionnel.

Le programme de mise en forme

Le programme de mise en forme vise à évaluer la condition physique de chacune des participantes pour ensuite leur proposer un programme de conditionnement physique adapté à chacune selon son choix professionnel. Les participantes apprennent les techniques sécuritaires de levage de poids, les bonnes postures de travail et la prévention des maladies industrielles. Le programme tient compte également de l'importance d'une saine alimentation, de la relaxation et de la gestion du stress.

Témoignages de travailleuses non traditionnelles

En cours de programme, plusieurs travailleuses viennent rencontrer les participantes en processus d'orientation. Elles viennent témoigner des avantages qui accompagnent l'exercice de leur métier et des défis qu'elles ont à relever. Elles peuvent ainsi répondre aux questions et aux appréhensions des futures travailleuses. Ces témoignages suscitent l'enthousiasme des participantes et les encouragent à poursuivre leur démarche.

Stages en entreprise

Au terme du processus d'orientation, les participantes sont invitées à faire un stage en entreprise. Celles qui ont fait le choix de retourner aux études sont dirigées vers une entreprise qui les accueille en stage d'observation. Les futures étudiantes peuvent ainsi valider leur choix de formation. Pour celles qui désirent intégrer rapidement le marché du travail, un stage en entreprise permet à la fois de faire connaître leurs compétences et d'acquérir une expérience significative dans leur nouveau secteur d'emploi. Les liens privilégiés qu'Options non traditionnelles ont développé avec le milieu des affaires contribuent à faire reconnaître les compétences de la main-d'œuvre féminine non traditionnelle et accélèrent, dans bien des cas, l'intégration des femmes dans ces secteurs.

Depuis 1986, l'équipe d'Options non traditionnelles a reçu plus de mille femmes. À ce jour, 75 % d'entre elles ont obtenu un emploi non traditionnel ou poursuivent des études dans des formations où elles sont peu représentées.

Le projet soudage sur acier inoxydable et sur aluminium

En septembre 1998, un groupe de quinze femmes, prestataires de la sécurité du revenu et majoritairement chefs de famille monoparentale, démarraient une formation spécialisée dans le domaine du soudage sur acier inoxydable et sur aluminium.

Cette formation est le fruit d'une année de travail durant laquelle Options non traditionnelles, la Commission scolaire des Grandes Seigneuries et une vingtaine d'entreprises de la rive sud à Montréal se sont associées pour mettre au point une formation dans un secteur en pénurie de main-d'œuvre. Le gouvernement provincial par son Fonds de lutte contre la pauvreté a contribué à la réalisation de la formation en acceptant la demande de financement présentée par Options non traditionnelles, promoteur du projet.

Dans un premier temps, la commission scolaire et Options non traditionnelles ont entrepris une tournée auprès d'industries des secteurs industriels de l'acier et de l'aluminium pour évaluer les besoins de main-d'œuvre et préparer un devis de formation répondant aux exigences des entreprises. Par la même occasion, Options non traditionnelles faisaient la promotion d'une main-d'œuvre féminine et convainquaient les employeurs de s'associer à un projet visant la qualification d'un futur personnel féminin.

Ces vingt entreprises ont validé et bonifié les contenus de formation établis par la commission scolaire, contribuant ainsi à qualifier la future main-d'œuvre féminine. La collaboration des employeurs à la sélection a également permis de recruter des étudiantes présentant les meilleures chances d'entreprendre et de terminer leur cours avec succès. L'expérience concrète qu'elles a fournie aux étudiantes en les accueillant en stage leur ont permis de compléter leur formation.

La commission scolaire, de son côté a accepté d'accueillir dans son établissement de formation une conseillère d'Options non traditionnelles qui quotidiennement, pouvait offrir son soutien aux étudiantes en difficulté. Cette conseillère a pu ainsi stimuler la participation des étudiantes, trouver des solutions à leurs problèmes d'ordre personnel et prévenir ainsi les abandons.

Pour ajouter à la qualité de la démarche, la commission scolaire a accepté de mettre en place un comité de suivi de la formation. En effet, l'évaluation hebdomadaire du déroulement de la formation et des apprentissages des étudiantes était faite par un comité réunissant le directeur du centre de formation, le consultant en formation sur mesure, le professeur et la conseillère d'Options non traditionnelles.

Options non traditionnelles ont convaincu ses partenaires d'inclure au projet des ateliers visant à préparer les futures travailleuses à se faire une place dans un métier où elles sont peu représentées. C'est ainsi que les ateliers préparatoires à l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels de même que les ateliers de mise en forme, expérimentés par Options non traditionnelles, ont été inclus au programme.

Au terme de cette expérience, en septembre 1999, huit des onze finissantes ont obtenu un emploi dans les entreprises qui leur avaient offert un stage. Les trois autres poursuivent leur recherche d'emploi avec le soutien d'Options non traditionnelles.

Fières de ce succès, Options non traditionnelles et la commission scolaire explorent actuellement de nouvelles formes de collaboration. Que ce soit par la préparation de nouveaux projets de formation ou par la présence d'une conseillère d'Options non traditionnelles qui pourrait offrir son soutien à l'ensemble des étudiantes non traditionnelles du centre de formation, la commission scolaire reconnaît que l'approche innovatrice d'Options non traditionnelles contribue au maintien des étudiantes en formation.

Filles et femmes en emploi : réussites et pratiques novatrices des milieux locaux et régionaux

Le Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin de la Côte-Nord



Marie-Claire Larose

Marie-Claire Larose est sociologue. Diplômée de l'Université Laval en 1986, elle prépare actuellement un mémoire de maîtrise portant sur les réalités de l'entrepreneuriat féminin en région. Le dépôt du rapport est prévu pour décembre 2000. Depuis 1998, elle occupe le poste de directrice générale du Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin (FIEF) dont le siège social est à Baie-Comeau. Auparavant, elle a occupé les fonctions de professeur de sociologie au Collège de Baie-Comeau (1992-1996), de conseillère en planification et programmation pour le Conseil régional des centres d'hébergement et de réadaptation de la Côte-Nord (1993-1994) de même que pour le Centre d'accueil N.-A.-Labrie (1991-1994). En lien avec l'entrepreneuriat féminin, elle a été coordonnatrice provinciale pour la Fédération des agricultrices du Québec, affiliée à l'Union des producteurs agricoles (1988-1989).

Pour plusieurs, la participation du Fonds d'investissement pour l'entrepreneurship au féminin (FIEF) au colloque *Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels* peut sembler inattendue. En effet, qu'est-ce que le monde des affaires a de non traditionnel pour les femmes ? Leur nombre, dans cet univers, n'a-t-il pas augmenté considérablement depuis 10 ans ? Ne sont-elles pas les grandes « argentières » de la vie domestique et, par conséquent, destinées naturellement à assumer la gestion des biens et de l'argent ?

La réalité n'est pas aussi évidente. Même si les femmes sont plus nombreuses dans ce secteur traditionnellement occupé par les hommes, elles sont loin d'atteindre la représentativité correspondant à leur poids démographique dans la population. Les données statistiques nous révèlent que les femmes sont encore minoritaires dans le fabuleux monde des affaires. Elles représentent à peine le tiers de la population des entrepreneurs et se font rares au sein des instances décisionnelles.

Dans une région ressource comme la Côte-Nord, où la grande industrie offre des emplois très lucratifs aux travailleurs spécialisés et aux journaliers, les femmes sont désavantagées. En 1996, à peine 53 % des femmes de la Côte-Nord faisaient partie de la population active, comparativement à 72 % pour les hommes. Chez les travailleuses, seulement 69 % d'entre elles avaient un emploi à temps plein.

L'écart entre les hommes et les femmes se traduit manifestement au niveau du revenu. Déjà le salaire moyen des Nord-Côtières est inférieur à celui de l'ensemble des Québécoises. Que dire alors de la distance qui les sépare du revenu d'emploi moyen des hommes de la Côte-Nord ? Dans les faits, elles n'atteignent que 52 % du salaire moyen de ces derniers.

À ce stade-ci, comment ne pas parler de pauvreté et de sous-emploi ? Plus de la moitié des bénéficiaires d'aide sociale (53,9 %) sont des femmes. Sans compter que la Côte-Nord détient le titre peu enviable de deuxième région ayant le plus de jeunes femmes prestataires où les mères sont deux fois sur trois monoparentales.

L'accès limité aux études postsecondaires constitue un obstacle supplémentaire pour les femmes qui souhaiteraient étudier sans avoir à s'expatrier. Comme la région ne compte que deux collèges et pas d'université (sauf quelques cours dispensés par les services des autres régions), il en résulte un choix restreint de programmes d'étude qui en décourage plus d'une. D'ailleurs, près du quart des Nord-Côtières ont moins de neuf années de scolarité et à peine 6,5 % détiennent un diplôme universitaire. Il va sans dire que, sans revenus décents et sans formation qualifiante, l'insertion sociale et l'intégration professionnelle des femmes relèvent de l'utopie.

Pourtant l'apport économique des femmes à la région reste très important, mais retirent-elles vraiment les bénéfices correspondant à leur contribution ? Il est permis d'en douter. Bref, c'est cette réflexion sur la pauvreté des femmes qui a conduit nos pionnières à promouvoir le développement de la culture entrepreneuriale des femmes comme moyen d'atteindre l'autonomie financière.

Historique du FIEF : de l'idée à l'action

L'idée de se doter d'un fonds d'investissement est née lors des conférences socio-économiques régionales d'octobre 1988¹. Regroupées au sein d'une « table sectorielle », des femmes de tout âge et de milieux différents s'unissent pour imposer leur projet. Leur stratégie est simple : utiliser la tribune régionale pour faire entendre la voix des femmes et leur exaspération face à la pauvreté. Dès lors, les instigatrices vont développer l'art du lobbying et des alliances stratégiques. Des habiletés dites masculines vont devenir les principaux outils de promotion d'une aventure entreprise par et pour les femmes.

Lors de la planification stratégique² de mars 1994, la mise sur pied d'un fonds pour les femmes est finalement reconnue comme axe prioritaire de développement. Fortes de leur succès et pressées d'agir, neuf professionnelles bénévoles forment un comité de travail chapeauté par le Regroupement des femmes de la Côte-Nord. Ensemble, elles conçoivent la structure du FIEF et, en juillet 1995, le jeune organisme obtient ses lettres patentes. Dès 1996, le FIEF finance ses premiers projets. Dorénavant, les organismes locaux et régionaux de développement économique devront tenir compte de ce nouveau partenaire.

Une audacieuse campagne de financement régionale s'organise pour doter le fonds des liquidités nécessaires. Au cours de la première année, l'organisme va réussir à amasser près de 150 000 \$ provenant de sources privées et publiques, sans autre incitatif que l'art de convaincre et la promotion d'une cause légitime.

La création du FIEF n'a pas fait l'unanimité au sein de la population. En effet, certains trouvaient discriminatoire de privilégier exclusivement les femmes. D'autres ont dénoncé l'effet de chevauchement des services déjà existants. Ces arguments reviennent encore, à l'occasion, mais s'effritent quand nous rappelons l'exclusion historique qui a maintenu si longtemps les femmes à l'écart du monde de l'argent, de l'emploi et des affaires. Leur présence récente sur le marché du travail et leurs piètres conditions de vie justifient amplement l'exclusivité des moyens mis à leur disposition pour faciliter leur intégration économique et sociale.

Le FIEF : l'organisme et sa mission

SA MISSION

Le Fonds d'investissement pour l'entrepreneuriat au féminin (FIEF) est un organisme à but non lucratif dont la mission est de développer le potentiel entrepreneurial des femmes de la Côte-Nord et de les aider dans le démarrage, la consolidation et l'expansion de leurs entreprises dans le but de favoriser la création et le maintien d'emplois durables.

Le FIEF se veut une alternative aux institutions financières traditionnelles. Il donne accès au crédit sous forme de prêts ou de garanties de prêts aux femmes entrepreneures de la Côte-Nord. Ce service se distingue par sa souplesse et son accessibilité. En plus d'apporter une solution concrète aux problèmes économiques, on préconise la prise en charge individuelle et collective par les femmes et leur milieu.

De surcroît, les clientes du FIEF bénéficient d'un réseau d'entraide et de soutien afin de contrer l'isolement et le manque flagrant d'informations et de formation. L'organisme démarre également des projets à caractère régional et innovateur dont l'objectif est d'inciter les femmes à sortir des secteurs moins lucratifs où elles se confinent majoritairement.

LE TERRITOIRE DESSERVI

Le territoire desservi par le FIEF représente la deuxième région du Québec. Il s'étend sur une superficie de 298 388 km² et sur un littoral de 1 300 km. La Côte-Nord est reconnue pour la majesté de ses paysages, la diversité de son parc marin, l'abondance de ses ressources naturelles et hydroélectriques.

Le réseau routier repose principalement sur deux routes, la 138 qui longe les bords du fleuve Saint-Laurent entre Tadoussac et Natashquan et la 389 vers Fermont et Manic V. Les 500 kilomètres de côte plus à l'est ne sont accessibles que par avion ou par bateau.

La Côte-Nord se caractérise par sa faible densité, voire la décroissance démographique et la dissémination de sa population sur cet immense territoire. Cette situation affecte les conditions de vie personnelle, familiale, professionnelle et communautaire de ses habitants, et particulièrement celles des femmes.

L'exode des jeunes à la recherche d'un emploi et le départ des retraités en quête d'un milieu de vie près des services sociosanitaires sont deux phénomènes qui perturbent sérieusement l'économie de la région. La diversification économique apparaît dès lors comme un défi de taille pour l'entrepreneuriat local.



SON MODE DE FONCTIONNEMENT

Le FIEF est dirigé par un conseil d'administration composé de femmes du milieu des affaires, engagées activement dans divers domaines socio-économiques et communautaires. Actuellement, quatre employées assurent les services à la clientèle.

Les promotrices qui font une demande de financement doivent d'abord produire un plan d'affaires décrivant leur projet. À cette étape, elles peuvent obtenir l'aide de deux organismes gouvernementaux³ qui offrent le service d'aide à la rédaction du plan d'affaires. Les premières démarches de financement seront faites auprès des institutions financières et des fonds régionaux. En dernier recours, les promotrices complètent le financement de leur projet avec le FIEF. Les conseillères de l'organisme les accompagnent cependant durant tout le processus soit le pré-démarrage, la consolidation et le post-démarrage.

Le partenariat établi avec les intervenants socio-économiques fait que nous nous recommandons mutuellement des dossiers, nous en discutons et parfois nous les traitons ensemble pour éviter des démarches inutiles aux promotrices.

Figure 1



LES SOURCES DE FINANCEMENT

L'argent est le nerf de la guerre. Pour constituer les assises du fonds, chaque membre fondatrice s'est engagée financièrement afin d'inciter les gens du milieu à participer à la création du fonds.

Allié de la première heure, le Regroupement des femmes de la Côte-Nord a négocié une hypothèque sur sa propriété et prêté 25 000 \$ au FIEF. Une somme équivalente est venue d'un autre organisme féminin, le Centre Émersion. Par ailleurs, la campagne de financement a permis de recueillir environ 20 % du fonds. Cette contribution du milieu s'est faite sous forme de dons et de prêts sans intérêt.

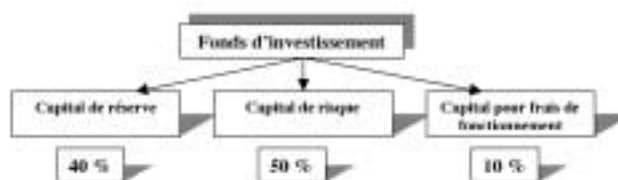
Concernant le financement public, le Secrétariat⁴ pour le développement des régions a contribué pour un montant de 50 000 \$. D'autres ministères ont aussi accordé des subventions discrétionnaires. Finalement, la Société québécoise de la main-d'œuvre (SQDM) et le Conseil régional de développement de la Côte-Nord (CRD) ont participé par des subventions salariales ou du soutien à la formation.

Sans être exhaustif, ce tour d'horizon du financement permet d'apprécier l'ampleur des démarches entreprises par les responsables du FIEF pour constituer les bases du fonds d'investissement.

LA GESTION DU FONDS

Pour offrir une garantie aux particuliers et aux organismes prêteurs, le FIEF a constitué trois types de fonds : le capital de risque qui sert à financer les projets ; le capital de réserve qui sert de garantie pour les investisseurs et la viabilité du FIEF ; le capital pour frais de fonctionnement comprenant 10 % des montants reçus et réservés à la gestion du fonds.

Figure 2



Toutes les femmes habitant sur le territoire sont admissibles à un prêt si elles répondent aux critères suivants :

La promotrice devra :

- 1) Être âgée de 18 ans et plus ;
- 2) Faire partie d'une des trois catégories de clientèles cibles :
 - a) Femmes de 18 ans et plus socio-économiquement défavorisées et ayant un projet d'entreprise ;
 - b) Femmes qui ont fait des démarches personnelles en explorant les services existants et se retrouvant sans aide pour démarrer ou développer leur entreprise ;
 - c) Groupes de femmes qui veulent développer des projets structurants pour leur collectivité ;
- 3) Avoir un projet crédible et rentable de création, de consolidation ou d'expansion d'entreprise ;
- 4) Ne pas entrer en concurrence vive avec des entreprises déjà existantes ;
- 5) Avoir sa résidence et sa place d'affaires sur le territoire du FIEF ;
- 6) Devenir membre du FIEF.

Des résultats concrets

SOUTIEN À L'ENTREPRENEURIAT FÉMININ

Depuis sa fondation en 1995, le FIEF a consenti 11 prêts pour un investissement total de 55 000 \$. Ceci a permis à 10 entreprises de voir le jour et de créer une trentaine d'emplois. L'ensemble des entreprises a généré près de 500 000 \$ en investissement dans l'économie régionale. Annuellement, l'organisme accueille plus d'une centaine de femmes intéressées par l'entrepreneuriat.

PROMOTION DE L'ENTREPRENEURIAT

Concours « Gagnez votre entreprise »

Cette année, le FIEF a instauré son premier concours intitulé « Gagnez votre entreprise ». En tout, 80 femmes se sont procurées des formulaires. Pas moins de 38 projets ont été déposés à nos bureaux parmi lesquels 13 sont retenus pour la deuxième étape de sélection. Ceux-ci concernent au moins 34 promotrices. La valeur des projets soumis se situe entre 10 000 \$ et 250 000 \$ et plusieurs dénotent un caractère innovateur. Finalement, trois récipiendaires se mériteront une bourse en argent ainsi qu'une trousse de biens et services offerte par des entreprises locales. Pour la région, cela signifie trois nouvelles entreprises et autant d'employeurs.

Le concours est un véritable succès de partenariat régional car il réunit plusieurs intervenants des secteurs public et privé. Il se révèle un excellent outil de promotion de l'entrepreneuriat et illustre l'importance du maillage pour réussir en affaires.

Campagne d'information et d'éducation sur la profession « entrepreneure »

La campagne d'information et d'éducation consiste en deux journées d'information et d'éducation dont le but est de démystifier la profession « entrepreneure » mais surtout de sensibiliser les femmes à tous les mythes et croyances qui les freinent dans la poursuite de leurs objectifs, tels que leur relation avec l'argent, le pouvoir, l'économie, la difficulté de se faire valoir, etc. Cette activité leur permet également d'évaluer leurs intérêts et leurs aptitudes pour l'entrepreneuriat. Les femmes sont informées des étapes à suivre pour se lancer en affaires, des ressources disponibles et des occasions d'affaires dans la région.

Spectacle bénéfice du FIEF

Suite au succès de l'an dernier, une deuxième édition du spectacle bénéfice a été mise sur pied. Le but de cette soirée est d'augmenter le capital de risque tout en mettant en vedette un secteur économique particulier. En 1998, les produits alimentaires régionaux étaient à l'honneur grâce à la complicité des meilleurs chefs cuisiniers de la région. Cette année, le secteur culturel

prend la vedette avec la présentation d'un spectacle inédit dont le thème est « Femmes orchestres pour une région » mettant en vedette des artistes de la région qui sont aussi des travailleuses autonomes.

Recherche et développement

ÉTUDE SUR LES FACTEURS DE RÉUSSITE ET D'ÉCHEC DES FEMMES ENTREPRENEURES DE LA CÔTE-NORD

Une étude sur les facteurs de réussite et d'échec des femmes entrepreneures de la Côte-Nord est présentement en cours et devrait être rendue publique en février 2000. Le but de cette recherche est d'inventorier les obstacles et les difficultés qui affectent la survie des entreprises dirigées par des femmes. Les résultats permettront entre autres d'évaluer la connaissance que les femmes ont des services d'aide à l'entreprise et l'utilisation qu'elles en font.

La conduite de cette étude bonifie l'expertise du FIEF dans le domaine de l'entrepreneuriat féminin et fournit l'occasion de travailler de concert avec les plus grandes chercheuses québécoises sur le sujet.

Projets à venir

Cœuvrer au sein d'un organisme jeune et dynamique comme le FIEF exige de ses dirigeantes des qualités entrepreneuriales à toute épreuve. C'est pourquoi il y a toujours sur la table un ou plusieurs projets susceptibles de répondre davantage aux besoins de notre clientèle. Les projets suivants sont en préparation :

FORMATION EN DÉMARRAGE D'ENTREPRISES DE TRANSFORMATION BIO-ALIMENTAIRE

Le secteur bio-alimentaire est en émergence sur la Côte-Nord avec la transformation des petits fruits et des produits de la mer. Cependant, peu de ressources se spécialisent dans la gestion de ce type d'entreprises. Le FIEF compte mettre sur pied une première formation dans ce domaine dès avril 2000.

FORUM SUR L'ENTREPRENEURSHIP FÉMININ

Ce forum permettra de diffuser et de partager les résultats de l'étude sur les facteurs de réussite et d'échec des femmes entrepreneures. Il sera l'occasion d'explorer différentes pistes de solution pour augmenter le taux de survie des entreprises. Ce projet est prévu pour l'an 2000 et sera d'envergure provinciale. Le FIEF, maître d'œuvre de l'événement, compte tenir ce forum sur la Côte-Nord.

DÉVELOPPEMENT D'UN RÉSEAU D'ENTRAIDE DE TYPE INCUBATEUR VIRTUEL

Suite aux conclusions d'une étude réalisée par une firme de consultants en gestion de projet, le FIEF entend développer un réseau régional d'entraide pour les femmes entrepreneures de type « incubateur virtuel ».

Le but est de doter les femmes entrepreneures d'outils de suivi et de soutien adaptés à leur réalité et à l'étendue du territoire. Le développement du mentorat et l'utilisation des nouvelles technologies de communication (Internet, site Web, formations à distance) sont parmi les ressources qui seront offertes par le réseau. Au sein du FIEF, sont prévus l'engagement d'une analyste financière et le maintien d'agentes de développement sur le terrain. Ce projet est destiné d'abord aux travailleuses autonomes et à la micro-entreprise.

Conclusion

Desservir un territoire grand comme un pays nous oblige à innover et surtout à créer des alliances.

Depuis bientôt 5 ans, le FIEF a gagné ses lettres de noblesse. Sa crédibilité résulte, entre autres, de la détermination et du professionnalisme de son équipe. Mais en toile de fond, c'est le leadership de ses dirigeantes – dont plusieurs sont de la première heure – qui a orienté favorablement la destinée de l'organisme.

Le FIEF est devenu un partenaire économique et social incontournable. Ses actions contribuent à augmenter les compétences entrepreneuriales des femmes et à promouvoir cette option comme moyen de créer son emploi. Par ailleurs, les retombées économiques sont vérifiables par l'augmentation des entreprises et du nombre d'emplois dans la région.

De Tadoussac à Blanc-Sablon, les futures entrepreneures connaissent les services et rêvent de développer un projet au sein de leur localité. Malgré la rudesse de la vie, elles sont attachées à leur coin de pays et souhaitent y vivre décemment.

DES ALLIANCES STRATÉGIQUES POUR RÉUSSIR

La première alliance à privilégier est celle qui se développe avec les femmes sur le terrain, c'est-à-dire celles pour qui et avec qui nous travaillons. D'abord et avant tout, elles ne veulent pas se faire imposer des solutions toutes faites et s'attendent à ce que leur point de vue soit entendu.

Peu importe l'envergure de leur projet, les promotrices veulent qu'on les respecte. Plusieurs sont méfiantes et

ont besoin d'être rassurées. Elles n'ont pas de fortune à investir, parfois rien du tout, c'est pourquoi la croyance en leurs possibilités est déterminante pour la suite d'un projet. Notons que les banquiers n'investissent pas souvent dans ce genre de placement.

Deuxièmement, il faut établir des alliances stratégiques avec les intervenants socio-économiques. Pour ce faire, il faut participer aux événements où se discutent les différents projets régionaux. Développer une relation gagnant-gagnant contribue plus efficacement que les discours et les rapports à enclencher des solutions avantageuses pour les parties. Cet exercice demande beaucoup de disponibilité, mais à la longue il permet parfois de régler un dossier grâce à un seul appel téléphonique.

Les partenaires du FIEF se retrouvent au sein de différents ministères, dans les instances politiques locales, régionales ou provinciales ; dans les organismes dédiés à l'emploi et au développement économique et, finalement, chez les groupes de femmes de la région et d'ailleurs.

Malgré son succès, l'avenir du FIEF demeure hypothétique. D'abord à cause du financement accordé au compte-gouttes par nos gouvernements et par le fait que la population est déjà très sollicitée par toutes sortes de causes aussi louables les unes que les autres. Nous évaluons à 50 % le temps consacré à recueillir les montants nécessaires au fonctionnement de l'organisme et au financement des projets. Ce constat teinté d'un grand réalisme n'atteint pourtant pas notre optimisme. Le FIEF est là pour durer. Plus nous aurons de tribunes pour le faire connaître, plus nous aurons d'appuis et plus nous serons entendus par ceux qui tiennent les cordons de la bourse.

¹ Une conférence socio-économique est un événement amenant les partenaires régionaux et le gouvernement du Québec à convenir des orientations de développement à privilégier. La conférence constitue l'aboutissement de cette démarche de consultation où se négocient les projets et les conditions de leur réalisation. Le tout se traduit dans une entente-cadre de 5 ans ratifiée entre la région et le gouvernement québécois.

² La planification stratégique a remplacé les conférences socio-économiques, mais le principe de négociation des priorités entre les partenaires régionaux et le gouvernement du Québec est resté le même.

³ Le CLD : Centre local de développement (CLD) et la Société d'aide au développement des collectivités (SADC).

⁴ Le Secrétariat des régions s'appelle aujourd'hui le ministère des Régions

Femmes et production industrielle



Danièle Caron
Directrice de Femmes
et production industrielle

Introduction

Le projet *Femmes et production industrielle* est né d'une coalition de groupes de femmes des régions de la

Mauricie et du Centre-du-Québec afin de contrer la pauvreté des femmes. Pour favoriser l'atteinte de l'autonomie économique des femmes, la diversification professionnelle a été l'un des moyens privilégiés. Comme le secteur manufacturier de ces régions offrait un bon potentiel d'emplois durables et de qualité, il fut convenu de viser l'intégration des femmes dans les entreprises manufacturières. Ainsi naissait en 1995 le projet *Femmes et production industrielle*.

Sous la responsabilité des tables de concertation du mouvement des femmes de la Mauricie et du Centre-du-Québec, le projet Femmes et production industrielle est mis en œuvre par un comité orienteur composé de femmes provenant de différents milieux : les centres d'intégration à l'emploi pour les femmes, la commission scolaire Chemin du Roy, le Conseil du statut de la femme et Emploi-Québec.

Très vite dans son existence, le projet a interpellé au premier plan les femmes en plus des employeurs et des partenaires à l'emploi et à la formation. Les actions de *Femmes et production industrielle* sont donc articulées autour de ces cibles et des réalisations ont été créées pour chacune d'elles.

SUJETS ABORDÉS LORS DE L'ATELIER

Lors de notre présentation, nous aborderons d'abord les résultats d'une enquête effectuée en 1995. Ensuite, nous présenterons trois formations professionnelles spécifiques pour les femmes : opération de machines à bois, finition de meubles, lancement et démarrage d'une entreprise de transformation bioalimentaire. Nous terminerons enfin avec les formations préparatoires au travail en usine.

Partie 1 – Une enquête auprès des employeurs

Avant de déterminer les actions devant favoriser l'accès des femmes aux emplois de métier du secteur manufacturier, une enquête a été effectuée afin de tracer le portrait de la situation de l'emploi des femmes dans ce secteur, pour ainsi mieux saisir les enjeux de leur intégration. À noter que le secteur de l'habillement a été exclu de l'enquête étant donné la forte concentration de femmes s'y retrouvant (taux de féminité de 85,9 %).

À partir d'une analyse de quelque deux cents postes de métier, l'enquête devait établir que les femmes étaient aptes à occuper 81 % des postes à la production, alors que dans la réalité elles occupaient seulement 16 % de ces postes. Cela nous a permis de croire que les femmes pouvaient accéder à un plus grand nombre d'emplois dans le secteur manufacturier. Par ailleurs, comme 50 % des postes accessibles aux femmes se retrouvaient dans la catégorie des emplois non spécialisés, il devenait possible, à court terme, d'intégrer de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises manufacturières.

De plus, l'enquête révélait que les employeurs étaient encore plus ouverts à embaucher des femmes à des postes de responsabilités qu'à des emplois spécialisés tandis qu'ils avaient tendance à embaucher plus de femmes dans les emplois spécialisés que dans les emplois non spécialisés. Pourtant, la plus grande concentration

de postes occupés par les femmes dans le secteur manufacturier se retrouve dans les emplois non spécialisés. Ce paradoxe s'expliquerait peut-être du fait que les employeurs ont besoin d'une main-d'œuvre mieux formée avec de bonnes compétences techniques et de gestion. L'orientation des femmes dans des formations professionnelles non traditionnelles devenait aussi une avenue intéressante.

D'autres faits sont apparus lors de cette enquête. En effet, nous avons pu retracer les principales réticences des employeurs à faire appel à de la main-d'œuvre féminine. Le premier inconvénient lié à la présence des femmes concerne leur intégration aux équipes de travail. La difficulté de gérer les réactions négatives des collègues de travail s'avère la crainte principale des gestionnaires lors de l'embauche des femmes.

En deuxième lieu, la force physique demeure une grande crainte pour les employeurs lors de l'embauche même si, dans les faits, ils estiment qu'environ 25 % des postes demandent une grande force physique. Finalement, les responsabilités familiales semblent mettre un frein à l'intégration des femmes, que ce soit pour des congés de maternité ou des raisons parentales.

Parmi les intérêts et motivations des employeurs à embaucher des femmes, l'enquête démontre que la minutie constitue le plus grand avantage chez la main-d'œuvre féminine. La motivation des femmes à exécuter des tâches apparaît comme un déterminant à embaucher des femmes puisque l'on constate que les femmes insufflent de la motivation au sein des équipes de travail. Par leur seule présence, une saine compétition s'installe entre les hommes et les femmes. Plusieurs employeurs constatent par ailleurs une amélioration du climat de travail avec l'arrivée des femmes à la production.

Tenant compte de divers éléments de l'enquête, le projet *Femmes et production industrielle* a vite mis sur une préparation adéquate des femmes. Nous avons donc privilégié, entre autres, les formations professionnelles non traditionnelles spécifiques aux femmes de même que les formations préparatoires au travail en usine. Nous avons favorisé des apprentissages entre femmes afin de maximiser les conditions de réussite, les contenus habituels des cours réguliers étant peu adaptés à la réalité des femmes.

Partie 2 – Formations professionnelles non traditionnelles

Il faut indiquer ici que les maîtres d'œuvre de ces formations sont les centres d'intégration pour les femmes puisqu'ils ont supervisé les formations professionnelles, allant du recrutement à la recherche d'emploi et de l'intégration à la formation à celle du marché du travail. Dans chacun des cas, que ce soit opération de machine à bois, finition de meubles ou lancement et démarrage d'une entreprise de transformation bioalimentaire, des centres de formation professionnelle ont dispensé les contenus techniques.

Mentionnons par ailleurs que les choix de ces formations ont été faits en lien avec les occasions d'emploi des milieux où elles ont été organisées afin de maximiser les chances des participantes de se trouver un emploi au terme des apprentissages. En ce sens, le projet sollicite l'aide des entreprises et des partenaires à l'emploi (centres locaux d'emploi) dans l'identification des besoins de main-d'œuvre.

Les formations professionnelles propres aux femmes permettent à ces dernières d'étudier entre elles et de bénéficier du soutien continu d'un centre d'intégration à l'emploi durant toute la durée de la formation. Même s'il existe plusieurs avantages à constituer des groupes exclusivement féminins, comme le maintien de leur intérêt et de leur motivation par l'entraide qu'elles s'apportent, le projet *Femmes et production industrielle* ne vise pas à utiliser cette formule année après année. Le projet mise davantage sur la force du nombre en vue d'établir des modèles et de rendre bien visible la présence des femmes dans les secteurs non traditionnels.

Parmi les expériences réalisées à ce jour, nous vous présentons ici trois réalisations de formations professionnelles non traditionnelles organisées à l'intention des femmes.

ATTESTATION D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (AEP) EN OPÉRATION DE MACHINES À BOIS

Cette formation a été soutenue et encadrée par le centre Le Pont de Trois-Rivières. Quatorze femmes en provenance de différentes MRC ont participé à cette formation de 900 heures qui avait été validée auprès de 45 employeurs de la Mauricie. Le contenu technique a été dispensé par le centre Qualitech de Cap-de-la-Madeleine.

Au terme de cette formation ou dans les semaines suivantes, toutes les femmes se retrouvaient en emploi : neuf dans le secteur bois ou meubles (64 %), cinq dans un autre secteur. Au total, nous retrouvons treize femmes dans le secteur manufacturier (93 %) et quatorze femmes en emploi, tous secteurs confondus (100 %).

DIPLÔME D'ÉTUDES PROFESSIONNELLES (DEP) EN FINITION DE MEUBLES

Cette fois, les Services intégrés pour l'emploi de Victoriaville ont été le maître d'œuvre de cette formation de 1 290 heures regroupant treize femmes de différentes MRC. L'École québécoise du meuble de bois ouvré a dispensé la formation technique. Suite à la formation, neuf femmes ont trouvé un emploi en finition de meubles (64 %) tandis que les autres cherchaient un emploi dans ce domaine.

ATTESTATION D'ÉTUDES COLLÉGIALES (AEC) EN LANCEMENT ET DÉMARRAGE D'UNE ENTREPRISE DE TRANSFORMATION BIOALIMENTAIRE

S'adressant à des femmes de la Mauricie et du Centre-du-Québec, cette formation a été sous la responsabilité de l'organisme Partance de Drummondville. La commission scolaire La Riveraine de Nicolet a étroitement collaboré au projet qui a permis à quinze femmes de s'approprier une culture entrepreneuriale. Au terme de la formation, neuf femmes avaient démarré sept entreprises de transformation bioalimentaire.

D'ailleurs, précisons qu'une de ces entreprises, Saveurs de renom, spécialisée dans la viande de lapin, a mérité le premier prix au concours « Gagner votre entreprise » organisé par Entrepreneuriat féminin régional de la Mauricie et du Centre-du-Québec.

Partie 3 – Formations préparatoires au travail en usine

Bien que les formations professionnelles propres aux femmes permettent un accroissement de leur présence dans des emplois non traditionnels, le comité orienteur de *Femmes et production industrielle* a dû mettre en œuvre des formations plus courtes favorisant leur intégration dans le secteur manufacturier. Certaines femmes, pour plusieurs raisons, qu'elles soient familiales, économiques ou autres, hésitent à s'engager dans une activité de formation de longue durée. Parfois, elles sont incertaines de leur choix professionnel et recherchent des activités leur permettant de confirmer ce choix.

À ce jour, quatre formations visant à permettre aux femmes de vivre une expérience de travail supervisée en usine ont été organisées par les centres d'intégration à l'emploi dans les endroits suivants :

- Centre Le Pont de Trois-Rivières à Shawinigan
- Centre Le Pont de Trois-Rivières à Grand-Mère
- Partance de Drummondville à Drummondville
- Services intégrés pour l'emploi à Victoriaville

L'organisation de ces formations est le fait de plusieurs partenaires. Même si au premier plan nous retrouvons les centres d'intégration à l'emploi pour les femmes, la participation des centres de formations professionnelles, des commissions scolaires, des centres locaux d'emploi et des entreprises a aussi son importance.

Ces formations peuvent être préparatoires (un seul secteur) ou exploratoires (multisectorielles). Toutefois, qu'elles soient préparatoires ou exploratoires, les formations doivent permettre aux participantes un élargissement des champs de recherche d'emploi vers des secteurs non traditionnels. Les formations peuvent également conduire à une formation professionnelle ou encore à un retour aux études régulières.

Durant environ huit semaines, les FPTU offrent aux femmes une remise à niveau des connaissances de base en calcul, géométrie et systèmes de mesures. De plus, les formations comportent des cours techniques pouvant toucher les connaissances du bois, du travail de métal, de l'entretien mécanique, de l'électricité ou de l'électronique. À ces aspects théoriques s'ajoutent également des périodes de conditionnement physique.

Si les formations favorisent l'apprentissage technique du travail en usine, elles permettent également aux femmes de développer leurs habiletés manuelles en maniant des outils ou en opérant différentes machines ou engins de transport. À ces expériences concrètes du travail en usine s'ajoutent des visites en entreprises et des témoignages de femmes travaillant dans un métier non traditionnel. Finalement, des périodes de stages permettent aux femmes de mettre à profit leurs nouvelles connaissances et d'expérimenter le travail en usine.

Dans ces formations, tout est mis en œuvre pour préparer adéquatement les femmes à leur intégration en industrie. Tout au long des formations, un soutien est assuré par les centres d'intégrations à l'emploi, qu'il concerne l'intégration à la formation, le suivi et l'encadrement, la supervision des stages ou la recherche d'emploi. Après la formation, un suivi est également offert pour l'intégration en emploi.

RÉSULTATS DES FORMATIONS PRÉPARATOIRES

AU TRAVAIL EN USINE

Sur un total de 55 femmes

(réparties dans les quatre formations):

- 28 femmes en emploi au terme de la formation (51 %) dont
 - > 27 femmes en emploi non traditionnel (49 %)
- 13 femmes en formation professionnelle (24 %) dont
 - > 8 femmes en formation professionnelle non traditionnelle (15 %)
- 8 femmes en recherche d'emploi non traditionnel (15 %)
- 35 femmes en emploi ou en formation non traditionnelle (64 %)
- 49 femmes en action dans une démarche (89 %) (tous secteurs confondus)

Conclusion

L'expérience du projet *Femmes et production industrielle* démontre maintenant deux faits. D'abord, il est essentiel de préparer adéquatement les femmes à occuper des emplois de métier dans le secteur manufacturier. Il y va non seulement de leur intégration en emploi mais aussi de leur maintien en emploi. En ce sens, les formations professionnelles propres aux femmes permettent à ces dernières de s'approprier des connaissances techniques en fonction de leur réalité tout en augmentant leur assurance à exercer un emploi de métier.

En second lieu, le succès de ces réalisations est aussi lié à la concertation de plusieurs partenaires, qu'il s'agisse des centres d'intégration à l'emploi, des centres de formation professionnelle, des centres locaux d'emploi ou des entreprises. Ensemble, il faut œuvrer dans les milieux où se trouve les meilleures occasions d'emploi.

La difficile intégration dans les emplois de production



Marie-Josée Legault

Marie-Josée Legault détient un doctorat en sociologie et est professeure de relations industrielles à la Télé-université. Elle y exerce ses fonctions d'enseignement et de recherche, entre autres en matière d'équité en emploi et salariale. Elle a aussi enseigné ces matières à l'Université Laval. Depuis son engagement dans le Comité consultatif sur les programmes d'accès à l'égalité pour les femmes dans le secteur privé, de 1988 à 1989, elle a poursuivi ses travaux dans ce champ d'étude de diverses façons. À titre de chercheure, elle est responsable d'une équipe subventionnée par le Conseil de recherches en sciences humaines du Canada (CRSH), travaillant en partenariat avec des organismes du milieu et des entreprises engagées dans l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins. En plus d'être membre du comité scientifique de la chaire d'étude Claire-Bonenfant sur la condition des femmes de l'Université Laval, elle a publié plusieurs articles, rapports de recherche, manuels, a prononcé plusieurs conférences et animé des séminaires dans divers colloques.

Introduction

Mon objectif avec cette communication est de diffuser les premiers résultats d'une étude empirique réalisée dans quatre entreprises de divers secteurs qui ont mis en place des initiatives d'intégration des femmes dans des SNT.

Soixante entrevues ont été réalisées dans les quatre entreprises recrutées. Elles ont leurs activités dans les secteurs du transport urbain des personnes (A), de l'alimentation (B), des finances (C) et des services funéraires (D). Une seconde ronde de recrutement est commencée (pendant l'année 1999-2000) et vise à recruter deux ou trois nouvelles organisations du secteur financier.

L'originalité de cette enquête est entre autres de viser tant les femmes que les hommes, tant les directions que les exécutifs syndicaux pour permettre l'analyse des rapports entre les groupes qui se mettent en place à la faveur de ces expériences. Les informations recueillies sont enfin comparées avec celles d'une précédente recherche sur une vingtaine d'entreprises ayant entrepris la mise en place d'un programme d'accès à l'égalité (PAÉ) il y a dix ans.

L'enquête vise à dégager les facteurs de succès et d'échec des expériences inventoriées et à proposer des voies d'action.

Le contexte

Selon les bilans publiés du régime québécois d'accès à l'égalité¹ et du régime canadien², les retombées des programmes implantés sont peu encourageantes. Les progrès sont en général à la fois lents et minces. Les programmes ne remplissent pas les objectifs qu'ils visaient : entre autres, augmenter la représentation des membres des groupes cibles (au premier chef, les femmes) et réduire la ségrégation (entre autres sexuelle) des emplois.

La faible augmentation de la représentation des femmes
Dans un contexte de désaffection de l'équité en emploi, certaines organisations entreprennent néanmoins d'importantes initiatives de lutte contre la ségrégation

sexuelle et ethnique des emplois, mais n'atteignent pour la plupart que péniblement leurs objectifs. Les entreprises atteignent d'abord difficilement leurs objectifs d'embauche et, particulièrement, tant selon les bilans officiels que selon notre étude, dans le milieu des métiers de la construction ou des emplois de production, très fermés aux femmes et aux membres des minorités culturelles.

L'une des premières explications avancées est souvent celle du gel des embauches et des réductions d'effectif dans les organisations touchées. Tous les bilans des régimes gouvernementaux – ceux destinés aux organisations de compétence tant québécoise que canadienne – suggèrent qu'il y a là un important facteur d'échec des programmes.

Mais cela ne peut suffire à expliquer les résultats constatés, puisque l'embauche préférentielle des membres des groupes cibles n'est pas le seul instrument que peuvent utiliser les directions des organisations; la mobilité interne, entre autres, fait aussi partie des pratiques de gestion des ressources humaines qu'elle doit réviser. En réduisant les barrières qui bloquent l'accès des femmes à certaines filières d'emploi, la direction peut réduire la ségrégation professionnelle et, du coup, améliorer l'équité en emploi (CDP, 1988).

Entre autres, plusieurs obstacles se dressent en matière d'accès à la formation qui limitent la mobilité des femmes (Carnevale, Gainer et Villet, 1990, Chicha, 1995, Granier, Barthélémy et Lapied, 1992, Holtmann et Idson, 1991, Larocque, 1997, Legault, 1997, Tremblay, 1992, Veum, 1993).

Aussi, les systèmes d'ancienneté dite départementale restreignent l'accès aux postes affichés aux personnes déjà engagées dans la filière de promotion correspondante et les membres des groupes cibles en sont souvent absents (Black, 1990, Dulude, 1995).

La persistance de la ségrégation professionnelle

Mais l'embauche n'est qu'une étape dans la transformation culturelle que requiert l'amélioration de l'équité; après cette étape, l'organisation doit encore se préoccuper de l'intégration à long terme des nouvelles recrues. Lorsque se multiplient les problèmes d'intégration, le taux de déperdition annule les effets des nouvelles embauches (Front, 1997, Itzin, 1995, Thobani, 1995).

C'est là l'une des pistes que mes recherches m'invitent à explorer (Legault, 1999, 2000). À travers les quatre études de cas, j'ai été amenée à repérer des pratiques de résistance et des mécanismes d'exclusion constants d'un site à l'autre, à l'œuvre sur les lieux de travail et qui peuvent contribuer à expliquer l'échec de l'intégration à long terme des nouvelles recrues. De même, j'ai pu observer que certains impératifs de réussite sont maintenant acquis.

Je vais vous parler des uns et des autres puis, enfin, d'une solution créative qu'un syndicat local a trouvée pour mettre fin à plusieurs de ces pratiques.

Les facteurs de réussite dans les entreprises de l'enquête

L'un des premiers facteurs de réussite constants à travers l'enquête est l'attitude des femmes elles-mêmes. Elles sont en général soucieuses de refuser tout « traitement de faveur » au véritable sens du terme, soit par exemple l'exclusion de certaines tâches ou de certains quarts de travail. Elles revendiquent d'être assujetties aux mêmes conditions que leurs collègues masculins et de n'être épargnées d'aucun inconvénient ou d'aucune mauvaise condition de travail. Lorsque les femmes dans les SNT demandent un traitement différencié au nom du fait qu'elles sont des femmes, cela compromet en effet la réussite de leur intégration.

Les femmes font aussi preuve d'une grande ingéniosité concernant les stratégies propres à désamorcer l'insécurité ou l'hostilité des hommes à leur endroit. Elles le font souvent à leur propre détriment dans l'immédiat mais pour atteindre un objectif à plus long terme, soit leur intégration: répliquer à une remarque ou à un geste désobligeant en privé plutôt qu'en public pour respecter la fierté d'un collègue, pratiquer l'autocensure devant certains comportements qu'elles estiment de pure provocation, se solidariser avec leurs collègues dans les luttes importantes pour eux, etc.

Les directions des ressources humaines (DRH) des entreprises visitées, d'ailleurs, connaissent très bien la démarche des programmes d'accès à l'égalité (PAÉ)

selon l'approche québécoise et y sont rompus, notamment parce qu'ils s'y engagent volontairement. L'approche volontaire a des inconvénients, notamment celui de limiter le nombre d'entreprises touchées par les PAÉ, mais elle présente au moins, pour les collectivités locales, l'avantage de ne toucher que des directions motivées à implanter le PAÉ.

Ainsi, les directions visitées sont allées chercher un engagement ferme de la haute direction, ce qui est très important pour que les mesures soient effectivement mises en vigueur et le restent, consultent les représentants des salariés et s'associent avec eux pour certaines parties de la démarche, ont désagré les données sur l'emploi et les tiennent à jour, ont implanté des mesures de suivi et de contrôle. La plupart ont une motivation intrinsèque pour l'équité, outre les obligations dues aux lois ; par exemple, elles le font pour satisfaire une clientèle de plus en plus diversifiée et qui exige d'être servie par des personnes qui la reflètent.

Les DRH collaborent dans certains cas avec les organismes qui représentent les femmes dans les SNT et cela contribue beaucoup à leur permettre d'atteindre leurs objectifs quantitatifs de recrutement, entre autres, ainsi qu'à les sensibiliser aux dimensions qualitatives importantes à mettre en place.

Certaines directions rendent notamment les gestionnaires imputables de leurs résultats en termes d'ancienneté, ce qui constitue un indéniable témoignage d'engagement et, à ce titre, un important facteur de réussite.

En matière de harcèlement et de conciliation entre l'emploi et la famille, la plupart sont à l'avant-garde par rapport aux entreprises de leur secteur, bien qu'il y ait encore du chemin à parcourir.

Dans certains cas, des passerelles pour faciliter la mobilité interne ont été instaurées et même consignées dans la convention collective, de façon par exemple à faciliter le passage d'une filière de promotion interne à une autre, autrefois séparée par une cloison étanche.

Ainsi, il devient possible pour une femme engagée dans une filière d'emplois à prépondérance féminine de postuler un emploi de métier, par exemple, sous réserve de réussir la formation qui y mène. En outre, certaines conventions collectives prennent maintenant en compte l'ancienneté comme temporaire au moment d'attribuer un poste, ce qui peut favoriser les personnes le plus récemment embauchées et, parmi elles, souvent les femmes.

Les critères et les pratiques de sélection ont été déséxisés dans les entreprises visitées. Certaines entreprises ont su par exemple tirer un bon parti de leurs anciennes procédures ; comme la direction peut mettre en place des examens de sélection et des catégories de classement qui lui sont propres, cela peut lui permettre d'embaucher des stagiaires n'ayant pas terminé leur diplôme mais satisfaisant aux conditions d'embauche de l'entreprise, par exemple.

Les examens médicaux ont aussi été étudiés et sont la plupart du temps conformes aux chartes des droits de la personne. L'équipement de santé et de sécurité au travail, enfin, a été adapté aux femmes dans la plupart des cas et cela, à la grande satisfaction de tous, hommes et femmes. En effet, le nouvel équipement permet souvent à tous les hommes, et notamment aux plus âgés, de travailler dans des conditions plus sûres et d'éviter blessures et accidents.

Les facteurs d'échec : des mécanismes d'exclusion et des pratiques de résistance de la part des confrères

Un fil conducteur relie ces mécanismes d'exclusion et ces pratiques de résistance masculine : ce sont diverses formes de harcèlement, parfois sexuel à proprement parler, parfois sexiste et souvent psychologique.

DES FEMMES SOUS HAUTE SURVEILLANCE

Il y a une curiosité certaine chez les hommes à l'arrivée d'une femme et, pendant une période, la nouvelle recrue fait l'objet d'une grande attention. Les femmes interrogées racontent souvent qu'il y a une parade autour de leur poste de travail, chacun des collègues masculins émettant son commentaire, plus ou moins déplacé, plus

ou moins provocant. Les femmes décrivent le sentiment très déplaisant d'être observée et, en plus, de voir adresser des commentaires à un collègue en leur présence.

Lorsque le personnel est stable, comme dans une usine, la situation vécue comme humiliante se produit moins souvent, même si elle se produit quand même. Mais, dans les chantiers, le personnel change chaque jour et l'événement se répète inlassablement.

Cela peut être très difficile pour certaines et peut les mener à partir. Même si elles s'en donnent une interprétation et même si dans certains cas cela ne dure pas plus de deux semaines, lorsqu'elles ne sont pas nombreuses, nulle consœur n'est là pour le leur dire...

UN CORRIDOR ÉTROIT

Le corridor est assez étroit pour une « bonne » réaction à des gestes déplacés, carrément de l'ordre du harcèlement ou à la limite d'en être. Pour qu'une réaction soit appropriée, pour qu'elle favorise l'intégration d'une femme au lieu de lui créer des ennuis, il lui faut contenir un savant dosage d'affirmation de soi et de doigté, de préservation de la fierté de l'homme, qui conduit à départager ce que doit faire la femme en public (devant les collègues) et seule à seul avec son collègue, s'il y a lieu.

Cette règle du respect de la personne publique revêt entre autres une grande importance et s'applique à plusieurs contextes, même à l'affichage pornographique. Tant qu'on respecte cette règle et qu'on limite les confrontations aux interactions individuelles, il semble qu'il soit possible d'aborder des choses. Mais il est hors de question pour les femmes de réagir avec la spontanéité qu'ont les hommes qui se sentent chez eux sur le territoire de l'usine. Ces derniers ne s'embarrassent pas de tels scrupules lorsqu'ils ressentent quoi que ce soit devant la conduite d'une collègue ; en public ou en privé, le commentaire fuse... et blesse. Deux poids, deux mesures... et cette différence vient souligner que les uns sont chez eux et les autres, sous surveillance.

Entre le respect et l'affirmation de leurs positions et la recherche de la cohabitation pacifique, le corridor est étroit... et passe souvent par le renoncement à l'affirmation de ses sentiments. Mais il n'y a pas de droit à l'erreur chez ces femmes ; une mauvaise réaction, une seule fois, les suit pour longtemps.

LES MOTS D'ORDRE D'EXCLUSION ET DE BOYCOTTAGE

Il arrive que des hommes fassent front commun – quelquefois avec le contremaître – pour exclure une femme du groupe ; cela peut viser à lui faire perdre son emploi. D'où vient cette réaction hostile ? Elle n'est pas présente à l'endroit de toutes les femmes, évidemment. Les raisons invoquées (incapacité physique de faire le travail, comportements asociaux) ne sont pas forcément les raisons qui fondent le comportement d'exclusion.

C'est définitivement l'exclusion de l'ensemble du groupe de collègues du même service qui représente la plus grande difficulté à traverser pour les femmes.

La pression exercée sur les hommes par un front commun du groupe de pairs et du contremaître

La fermeture ou l'exclusion se manifeste entre autres par le refus de faire équipe avec une collègue féminine lorsque le travail est organisé en équipes de deux. Les contremaîtres peuvent jouer un rôle actif dans l'exclusion, par exemple en interdisant aux hommes du service d'adresser la parole à la femme visée et en instaurant un régime de crainte et de délation au sein du service.

Le refus d'un collègue peut s'expliquer par sa propre réticence autant que par la crainte de l'exclusion de son groupe de pairs. Bien sûr, cela peut aussi refléter le fait qu'il n'aime pas cette personne comme il pourrait ne pas aimer un autre employé, mais lorsque la réaction se généralise, il devient difficile de croire à une telle antipathie généralisée. L'employée peut-elle être jugée incompetente par l'ensemble de son groupe ? Il serait difficile à ce moment d'expliquer qu'elle ait conservé son emploi pendant plusieurs années.

La pression exercée sur les hommes par le groupe de pairs

Une travailleuse a appris à ses dépens le caractère sacré de l'affichage pornographique (nous y reviendrons) en

osant déplacer l'une des affiches *hard core* qui lui faisait face pendant qu'elle mangeait, dans une cabine de chantier de construction. Elle a d'abord demandé la permission de le faire et personne ne lui a répondu. Puis elle a déplacé l'affiche de façon à la poser derrière elle. Le lendemain, son groupe de pairs, solidaire, avait littéralement tapissé la cabine d'affiches plus *hard core* encore...

Lorsque la travailleuse a constaté la surenchère, elle devait envisager sur-le-champ l'attitude à adopter, car elle était en leur présence et tous attendaient sa réaction. Isolée, selon sa propre estimation, elle ne pouvait pas gagner, car les hommes sont automatiquement solidaires les uns des autres dans l'industrie de la construction, par conviction ou par simple effet d'intimidation ou de la menace de perdre leur réseau de contacts.

Cet événement met aussi en évidence l'importance du nombre, de la masse critique de femmes lors d'événements qui mettent en scène « les filles contre les gars ». Mais dans ce conflit, ce qui est perçu comme le plus blessant est la découverte que la camaraderie établie avec des collègues masculins n'existe plus devant cette affaire trop importante. La solidarité entre hommes prévaut.

La solidarité avec la victime ne compromettrait même pas forcément les chances d'emploi de l'homme qui la manifesterait ; seule l'exclusion du groupe social est en cause et cela suffit à fonder la solidarité avec les pairs.

L'AFFICHAGE PORNOGRAPHIQUE

Hélas, l'humour ne vient pas à bout de tout et certaines ne croient pas, à la suite des expériences qu'elles ont vécues, qu'on vient à bout de tout en répliquant à la blague ou en « laissant passer sans réagir parce qu'ils vont se tanner ». Ainsi, les pratiques d'affichage pornographique sont très délicates à traiter pour les femmes parce qu'il est de notoriété publique pour elles que ces affiches sont, pour leurs collègues, ce que les anthropologues appelleraient des totems, des tabous, le dernier rempart, la forteresse. Outre l'importance symbolique qu'il a pour les hommes, l'affichage pornographique

soulève entre autres le problème de la position délicate de l'exécutif syndical, soucieux de tenir compte de tous ses membres.

À un point tel que, de ce côté, culture mâle et culture syndicale fusionnent et que les femmes se retrouvent soit seules, soit plus entendues par la direction des ressources humaines...

Pour l'instant, et sans doute cela est-il lié au petit nombre de femmes, les femmes semblent se donner pour mot d'ordre de passer outre, comme si, dans l'ordre des priorités, cela ne venait pas en premier lieu ou risquait même de compromettre un équilibre fragile dans l'intégration.

Encore ici, seul le renoncement à des convictions importantes peut être envisagé à court terme pour les femmes interrogées, du moins tant qu'elles sont peu nombreuses.

LA CONFORMITÉ OBLIGATOIRE ET SURVEILLÉE

Le fait de se distinguer du groupe, de demander une condition différente, par exemple un horaire différent, peut engendrer de l'hostilité, même si l'horaire désiré est celui que prévoit la convention collective. Par exemple, l'une des femmes interrogées a demandé de travailler selon l'horaire prévu à la convention, soit de 7 heures à 15 heures, pour accommoder la gardienne de ses enfants ; or, les collègues s'étaient entendus pour travailler de 6 heures à 14 heures. Pour permettre la chose, un seul de ses 20 collègues devait accepter volontairement de faire équipe avec elle à ces heures.

Un mot d'ordre d'exclusion, dans ce cas, a été tel que les collègues masculins de cette femme ont dans un premier temps refusé en bloc d'être interrogés. Lorsqu'ils ont finalement accepté, nos interlocuteurs ont témoigné beaucoup d'hostilité envers cette femme, entre autres parce qu'elle a aussi déjà bénéficié d'un retrait préventif pendant lequel on ne l'a pas réaffectée mais bien mise en congé, alors que les blessés du travail sont souvent réaffectés – et ont le sentiment que l'employeur ne les réaffecte que « pour la forme », pour ne pas leur allouer un congé.

Ce conflit concernant les horaires révèle plusieurs sources de tension : le fait que les femmes sont davantage responsables des enfants que les hommes, bien qu'il y ait des hommes qui le sont ; or, cela est nié ou présenté comme normal.

Autre facteur de tension, le fait que les femmes sont en moyenne plus jeunes que les hommes et sont susceptibles de ce fait d'avoir des préoccupations de jeune mère ; le fait que les femmes sont fortement invitées à ne pas se distinguer, sans doute parce qu'elles se distinguent déjà tellement du seul fait de leur présence dans des SNT...

LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE SEXUÉ

Le harcèlement n'est pas toujours à proprement parler sexuel, mais sexué, c'est-à-dire que les femmes parlent d'un genre de farces, venant des hommes, qui a trait à la présence des femmes au travail, mais pas forcément à connotation sexuelle.

Les collègues sont entre autres très sceptiques devant la compétence des femmes embauchées dans le cadre d'un PAÉ, malgré que le fait de détenir une compétence égale ou équivalente soit une condition importante d'embauche. Pour exprimer ce scepticisme, c'est la dérision qu'ils emploieront le plus souvent.

Dans l'état actuel des choses, plusieurs femmes ont conclu qu'il est dérisoire d'essayer de lutter pour gagner la considération de certains – qui sont fermement convaincus que les femmes n'ont pas de place parmi eux. Devant ce qu'elles comprennent comme de la fermeture, plusieurs femmes d'expérience, après avoir tenté d'autres voies d'action, optent pour une stratégie d'épargne de leur énergie, même si cela signifie de laisser circuler une image peu flatteuse de leur compétence professionnelle et de renoncer, ici encore, à une valeur importante.

LA VIOLENCE GRATUITE

Entre les membres des minorités ethniques et les autres travailleurs, la violence peut se déclencher pour des banalités, par exemple parce que deux Italiennes parlent dans leur langue aux toilettes. Entre les femmes et les hommes, la violence tourne souvent – mais pas exclusivement – autour des affichages de femmes nues et du harcèlement, sexuel ou psychologique. Cela peut aller de la blague légère à la toilette maculée d'excréments. Cela peut aussi atteindre un niveau de violence

inquiétant, comme dans le cas d'une femme qui travaillait dans les puits d'homme, où il y a des câbles sous tension et où le danger est grand. Elle s'est fait enfermer dans un trou d'accès durant cinq heures, l'équipe était partie en la laissant là volontairement. Sans une bonne dose de sang-froid, elle aurait pu mourir.

CONCLUSION

Le portrait sombre qui s'en dégage peut avoir un effet de découragement. Devant cela, cependant, il ne faudrait pas conclure que la partie est perdue.

Que proposer ?

LE SEUIL MINIMAL D'EMPLOYÉES

Le plus urgent constat est qu'il importe, tant pour respecter la véritable nature d'un PAÉ que pour prévenir la violence, de respecter un seuil minimal d'employés intégrés dans un secteur non traditionnel pour eux ou pour elles, que ce soit en vertu de la race ou du sexe.

Le concept de la masse critique a été introduit par Kanter (1977) et propose que l'augmentation numérique des femmes, jusqu'à concurrence de 35 %, est nécessaire pour modifier les attitudes des individus. Un seuil inférieur de 15 % est, selon la même auteure, minimal pour que les femmes minoritaires puissent avoir un certain confort et ne soient pas « sous constante observation ». Judy B. Rosener explique cet impératif par les phénomènes liés au statut de minoritaire pas encore légitime (*tokenism*) : sous surveillance, les femmes minoritaires craignent de compromettre leur insertion et de réduire leur crédibilité.

L'effectif d'un nouveau groupe doit augmenter assez rapidement pour empêcher l'effet de découragement souvent inhérent aux premières embauches, lorsqu'on noie quelques femmes isolées dans un SNT. Outre les bilans d'expérience d'implantation de programmes d'équité, nulle autre instance que la Cour suprême du Canada en a décidé ainsi au terme de l'affaire ATF contre le CN, qui a connu de multiples rebondissements.

L'importance du seuil minimal de femmes embauchées est l'une des failles importantes dans l'application locale des PAÉ ; les directions, pour un ensemble de raisons qui va du petit volume d'embauches à l'impératif de ne pas « brusquer » les hommes, embauchent souvent un nombre très restreint de femmes trop isolées pour être à l'aise. Si la direction embauche un nombre raisonnable de femmes, encore faut-il qu'elles ne soient pas seules de leur quart de travail, de leur métier, de leur catégorie ou dans leur immeuble, ce qui est souvent le cas.

LES ACTIONS POSÉES PAR LA DIRECTION

On pourrait résumer grossièrement en disant que la direction peut emprunter, localement, deux grandes orientations d'action devant de telles situations de crise : viser les femmes elles-mêmes (leur fournir des « stratégies de survie » exemplaires) ou viser leurs collègues masculins (sensibiliser, sévir, mettre en place des mesures de répression). Sans doute faut-il voir dans l'emprunt de cette dernière stratégie le fruit d'une grande lassitude devant l'insuffisance des résultats fournis par la première, qui vise d'abord les victimes en laissant agir impunément les hommes qui manifestent de l'intolérance. La résistance du milieu est trop grande pour que cette stratégie s'avère efficace.

Bien sûr, les deux cibles ne sont pas incompatibles et on peut travailler sur les deux. Mais, dans les organisations qui ont vécu les cas présentés plus haut, on peut ainsi catégoriser les orientations d'action.

Dans les cas où l'employeur adopte une politique assez claire et radicale contre le harcèlement, avec sanctions à l'appui en cas de culpabilité, la position du syndicat est cependant très paradoxale, car la victime et le harceleur sont tous deux membres du syndicat. La victime désigne en fait comme coupable un membre de son syndicat et risque l'isolement de ses collègues et de son syndicat. Il est très difficile – pour ne pas dire illusoire – pour le syndicat de prétendre défendre les deux points de vue.

LE CAS DES ORGANISATIONS SYNDIQUÉES

Compte tenu des actions en cause, entre autres les sanctions disciplinaires en matière de harcèlement, les syndicats se sentent en fort mauvaise position. Tant la victime que le harceleur et le comité exécutif du syndicat, pour des raisons différentes, peuvent souhaiter ne pas recourir à la politique patronale contre le harcèlement (ou ne pas se trouver convoqués devant les instances qui l'appliquent). Néanmoins, on déplore qu'en général cela conduise les comités exécutifs des syndicats à l'inaction, à l'évitement ou encore au soutien aveugle de la personne mise en cause.

En outre, dans un contexte où l'arrivée des femmes et des personnes des minorités est récente et où les hommes sont très largement majoritaires, la politique patronale contre le harcèlement est forcément perçue comme liée à l'avènement des femmes et suscite chez les travailleurs syndiqués une irritation prévisible à l'endroit des femmes.

Mais il existe des initiatives fort intéressantes en cette matière, où le comité exécutif du syndicat prend une attitude active plutôt que réactive à l'endroit de ces conduites.

LES POLITIQUES SYNDICALES CONTRE LE HARCÈLEMENT

Une position claire

Dans l'un des milieux syndiqués de notre enquête, le syndicat a ouvertement pris position contre la violence ou le harcèlement ; il s'est doté d'une politique à cet égard et, souvent, de pratiques en conséquence. Le comité exécutif du syndicat l'a fait en partie en réaction à l'implantation d'une politique patronale très radicale, et qui correspond à ce qu'on présente souvent comme un « modèle » de politique contre le harcèlement. Le syndicat était, comme plusieurs autres, confronté aux effets d'une telle politique, qui entraîne la menace de sanctions allant jusqu'au congédiement. La position difficile du comité exécutif du syndicat dans ces affaires, plutôt que de l'accabler, a ici stimulé sa créativité.

Un équilibre délicat

Le comité exécutif du syndicat devait dénoncer clairement les comportements de harcèlement de façon bien nette, ce qu'il a fait ; il devait aussi, d'autre part, ne pas compromettre son rôle de défenseur de tous ses membres. Il s'est donc doté d'un outil qui lui permet d'offrir aux syndiqués (victimes et personnes qui se rendent responsables de telles situations) une étape préalable à la plainte auprès de la direction de leur entreprise.

Une stratégie gagnante

Le comité exécutif du syndicat a fait preuve d'ingéniosité en s'attaquant au problème du harcèlement en milieu de travail dans son ensemble. Le harcèlement en milieu de travail existait de fait avant l'arrivée des femmes dans l'entreprise. Le programme ne vise donc pas seulement le harcèlement sexuel et les femmes mais aussi les cas qui, de tout temps dans cette entreprise, ont touché les relations de harcèlement psychologique des hommes entre eux.

La procédure

Lorsqu'un cas de harcèlement est rapporté au syndicat, une délégation syndicale rencontre la personne violente. Après l'avoir interrogée, les délégués tentent s'il y a lieu de lui faire comprendre que ce n'est pas un comportement acceptable, que le syndicat réproouve la violence mais qu'il est prêt à collaborer avec toute personne qui prend sa part de responsabilité. Entre autres, le syndicat peut orienter la personne violente vers des ressources préalablement repérées dans le milieu, si possible un programme d'aide aux employés, les délégués sociaux des syndicats, etc. Les autres femmes du même immeuble sont mises à contribution pour assurer la sécurité de la personne qui se sent menacée. Un représentant ou une représentante du syndicat peut demander à une autre travailleuse du même quart de travail que la femme victime, par exemple, de veiller à la sécurité de cette dernière.

La source de l'efficacité

Une telle politique agit au moins de deux façons. D'abord, sans même la mentionner, les femmes peuvent aller voir un collègue qui a des comportements indésirables et lui dire que « ça ne restera pas là ». Il n'est pas nécessaire d'en dire plus, l'existence même de la politique agit comme un frein et cela, d'autant plus que ni la direction ni le syndicat n'ont manifesté de sympathie à l'égard de ces comportements et que le message est univoque.

Ensuite, les politiques peuvent de fait être utilisées lorsqu'un avertissement ne suffit pas. Et dans ces cas, lorsque les employées s'adressent au syndicat, il est possible que les deux politiques soient utilisées en un continuum : le syndicat intervient d'abord et, s'il n'y a pas d'amélioration, la victime pourra recourir à la politique de la direction, dont les effets peuvent être plus radicaux.

Les résultats sont là...

Dans cette organisation, la politique syndicale est beaucoup mieux connue que la politique de l'administration qui, elle, n'est presque jamais utilisée. Est-ce parce que les activités syndicales sont plus près d'eux ? Parce que le syndicat a davantage diffusé la politique ? Parce qu'elle a produit un effet de surprise ? Le plus important est le résultat : la politique syndicale est connue, discutée, redoutée par les uns et rassurante pour les autres et, jusqu'à présent, efficace.

¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec (1998) *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, résumé, Montréal, gouvernement du Québec

² Chaque année, le ministère Développement des ressources humaines Canada publie le *Rapport annuel de la Loi sur l'équité en matière d'emploi* qui agrège les données des rapports annuels des entreprises assujetties, soit les entreprises qui embauchent 100 employés et plus et qui sont de compétence fédérale selon la Constitution canadienne.

La santé et la sécurité du travail et les femmes

Juliette P. Bailly

Vice-présidente aux relations avec les clientèles et les partenaires à la CSST

Il me fait plaisir de participer à cet atelier sur la santé et la sécurité du travail, non seulement en tant que vice-présidente aux relations avec les clientèles et les partenaires de la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), mais également en tant que femme.

Bien que je n'aie jamais exercé un métier dit non traditionnel, j'ai été confrontée d'une certaine façon à la difficulté de s'intégrer dans un milieu à prédominance masculine. J'ai en effet occupé des postes de gestion à une époque où les femmes gestionnaires étaient plutôt rares. Comme vous pouvez le constater, cette expérience m'a laissé quelques cheveux gris !

J'ai travaillé pendant plusieurs années dans le milieu hospitalier, principalement comme directrice générale du Centre hospitalier Rosemont. J'ai dirigé la fusion de cet hôpital et de deux centres de soins de longue durée. J'ai également agi pendant deux ans comme curatrice publique du Québec.

Dès mon entrée en fonction à la CSST, j'ai indiqué qu'il y avait deux cibles, deux priorités sur lesquelles je comptais mettre des énergies avec mon équipe. Ce sont :

- les jeunes, le travail des jeunes, la promotion de la prévention auprès des jeunes ;
- et les femmes, la condition féminine, la santé et la sécurité des femmes sur le marché du travail.

Nous avons depuis réalisé divers projets avec nos partenaires. Nous avons notamment soutenu les actions de M^{me} Lisette Lapointe et de l'association Auto Prévention pour faciliter l'accès des jeunes femmes aux métiers de l'automobile, en favorisant la santé et la sécurité du travail dans ce secteur. Je suis certaine que M^{me} Lapointe

et M^{me} Daly vous parleront tout à l'heure plus en détail de la réalité de ce milieu et des actions menées pour atteindre nos objectifs.

Nous nous occupons également d'autres secteurs d'activité économique où la main-d'œuvre féminine est nombreuse, comme les services médicaux et sociaux. Nous avons ainsi réalisé, avec la collaboration de l'association paritaire du secteur des affaires sociales, une revue d'information en santé et sécurité adaptée au milieu des garderies.

Nous avons aussi mis en place un programme d'intervention pour lutter contre les lésions attribuables au travail répétitif, les fameuses LATR. Ces maladies professionnelles sont un véritable fléau qui touche beaucoup de femmes travaillant, par exemple, comme couturière, caissière ou dans des abattoirs de volailles.

Vous savez, en matière de prévention comme dans beaucoup de domaines, aujourd'hui, pour atteindre nos objectifs, pour réussir, il faut innover.

L'arrivée des femmes dans les métiers non traditionnels a été source d'innovations : elles ont fait avancer bien des choses. Par leurs interventions, elles ont notamment démontré que le temps de la valorisation de la force physique, au détriment de la santé et de la sécurité, était révolu. Elles sont à l'origine de bien des changements nécessaires : nous avons des façons de faire désuètes, qui étaient maintenues souvent par habitude.

En fait, je me suis laissé dire, et nos conférencières le confirmeront sûrement, que la contribution des femmes a permis d'améliorer les conditions de travail de tout le monde, donc, bien sûr, de leurs collègues masculins.

Je ne peux que souscrire aux objectifs de celles et ceux qui veulent faciliter l'accès des femmes aux carrières non traditionnelles. En tant que représentante de la CSST, je peux vous garantir que nous veillerons à ce que leur santé et leur sécurité soient prises en considération. Je compte sur votre collaboration pour que ce volet ne soit jamais négligé.

La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités



Lisette Lapointe

Lisette Lapointe est directrice générale de l'association sectorielle Services automobiles (Auto Prévention) depuis 1982.

Elle a commencé sa carrière professionnelle comme enseignante au secondaire, à Montréal, et s'est ensuite tournée vers l'action politique. Mili-

tante active au sein du Parti québécois, elle devient en 1976 attachée de presse du ministre d'État au Développement social du Québec, poste qu'elle occupe jusqu'en 1981.

Son intérêt pour la prévention des accidents et des maladies reliés au travail remonte à cette époque, alors qu'elle participe étroitement à l'élaboration de la réforme québécoise en santé et sécurité du travail, réforme fondée sur le paritarisme : comités de santé et de sécurité paritaires dans les entreprises, associations sectorielles paritaires pour chaque secteur d'activité qui le souhaite et conseil d'administration paritaire à la Commission de la santé et de la sécurité du travail. Cette réforme devient loi et est sanctionnée en 1979.

À titre de directrice générale d'Auto Prévention, M^{me} Lapointe a participé à la fondation de l'une des premières associations sectorielles au Québec. Ce bureau-conseil regroupe six associations patronales et quatre associations syndicales, représentatives des quelque 10 000 entreprises et des 65 000 travailleurs et travailleuses de ce secteur d'activité. Sa mission vise essentiellement l'amélioration des conditions de santé et de sécurité dans le secteur des services automobiles et ses services aux entreprises comprennent la formation, le conseil et l'assistance technique, l'information, la recherche et la documentation.

De 1994 à 1996, M^{me} Lapointe quitte temporairement ses fonctions à Auto Prévention et devient conseillère spéciale du Premier Ministre du Québec où elle est responsable des dossiers jeunesse, condition féminine et action communautaire autonome (vie associative). Durant cette période, elle est en contact avec de nombreux regroupements de femmes et organismes communautaires. En 1995, le Secrétariat à l'action communautaire autonome est créé ainsi qu'une dizaine de Carrefours jeunesse emploi, guichets uniques pour l'emploi à l'intention des jeunes. On en compte maintenant 50 au Québec.

Auto Prévention est une association sectorielle paritaire qui agit en matière de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles dans le secteur des services automobiles et qui encourage activement la venue des femmes dans son secteur d'activité par deux aspects déterminants : la santé et la sécurité du travail et le paritarisme.

La sensibilisation de tous et chacun à la santé et la sécurité du travail joue un rôle fondamental sur l'élimination et le contrôle des risques présents dans l'environnement de travail. Il n'y a pas si longtemps, la force physique était un critère essentiel à l'exercice du métier de mécanicien ou de carrossier. De plus en plus, on abandonne cette force physique au profit d'équipements de manutention spécialisés. Les métiers de l'automobile se sont beaucoup améliorés au cours des 15 dernières années et tous les progrès technologiques réalisés dans le domaine en facilitent maintenant l'exécution tant par des hommes que par des femmes. Le succès de la mécanicienne-propriétaire, M^{me} Johanne Daly, est ici la preuve qu'il est possible pour une femme de réussir dans ce domaine, malgré tous les obstacles à franchir. Actuellement la proportion de femmes est de moins de 1 % dans les secteurs de la vente, de l'entretien et de la réparation d'automobiles, signe qu'il reste encore beaucoup à faire.

Par ailleurs, la volonté paritaire issue du regroupement d'associations patronales et syndicales se montre clairement une force ayant des répercussions profondes dans le milieu. L'expérience d'Auto Prévention a maintes fois démontré que les actions mises de l'avant dans une volonté paritaire atteignent des résultats probants. Unique au monde, notre association est représentée aujourd'hui par nos deux coprésidents, MM. Jacques Béchar, coprésident patronal et président-directeur

général de la Corporation des concessionnaires d'automobiles du Québec, et Marc-André Gariépy, coprésident syndical et président de la section locale 4511 du Syndicat national de l'automobile, de l'aérospatiale, du transport et des autres travailleurs et travailleuses du Canada (TCA-Canada).

Après 17 ans de cette action paritaire, une réelle diminution des accidents du travail et des maladies professionnelles a pu être observée. En effet, lors de la mise sur pied d'Auto Prévention en 1982, les accidents du travail dans le secteur automobile se chiffraient à 12 000 par année. Ce nombre est maintenant passé sous la barre des 5 000 accidents par année, démontrant clairement le succès de cette approche. On peut espérer que cette même volonté paritaire pourrait être un levier pour l'intégration des femmes dans les métiers de l'automobile.

En avril 1997, les coprésidents d'Auto Prévention et moi-même avons participé au colloque Rhône-Alpes-Québec *Les femmes dans les métiers non traditionnels*. Ce colloque nous a permis d'échanger et de partager notre expérience avec nos pairs français. À cette occasion, nous avons été frappés par la détermination exceptionnelle de ces femmes exerçant des métiers non traditionnels tant en France qu'au Québec. De plus, nous avons noté chez

elles une caractéristique commune : la passion de leur métier. C'est ainsi qu'Auto Prévention a produit une vidéo ayant pour but de rehausser l'image des métiers de l'automobile et d'inciter une nouvelle clientèle de jeunes, notamment les femmes, à choisir ces beaux métiers. Cette vidéo, intitulée *La passion du métier*, a été produite en collaboration avec la Commission de la santé et de la sécurité du travail et a fait l'objet d'émissions et de reportages télévisés. De plus, elle a été largement diffusée tant dans les entreprises que dans les centres de formation de l'automobile et, surtout, aux enseignants et orienteurs du réseau de l'éducation.

La passion du métier démontre les progrès remarquables réalisés dans le secteur de la réparation et de l'entretien automobile, tant au niveau de la technologie que des conditions de travail. En plus de présenter des témoignages de femmes et d'hommes passionnés de leur métier, cette vidéo présente des équipements et des nouvelles méthodes de travail qui permettent d'accroître la sécurité dans les milieux de travail et d'y attirer les jeunes, et plus particulièrement les jeunes femmes.

On constate donc que les facteurs santé et sécurité du travail ainsi que la volonté paritaire d'un secteur d'activité donné demeurent deux paramètres incontournables pour faciliter l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Toutefois, il reste encore beaucoup à faire pour que les femmes se tournent naturellement vers ces métiers... certaines barrières demeurant encore bien présentes.

La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités



Micheline Boucher
Ergonome à la Confédération
des syndicats nationaux

Lorsque des femmes intègrent des métiers non traditionnels du secteur primaire ou secondaire qu'on dit manuels et/ou avec utilisation régulière d'outils ou d'équipements, il est de toute première nécessité de s'occuper de la santé et de la sécurité du travail. Pourquoi ?

Situons dès le départ les différences entre les hommes et les femmes. Sans nous attarder aux différences culturelles ou à certains préjugés, il existe des différences biologiques entre les hommes et les femmes : la taille, les segments corporels, le poids, la masse musculaire, les différences sexuelles.

La question est la suivante : Pour aider les femmes à intégrer des emplois non traditionnels et à y demeurer, comment tenir compte de ces différences biologiques ?

En préalable, nous pouvons avancer les affirmations suivantes :

Premièrement, la mécanisation et l'automatisation ont modifié beaucoup d'emplois en en réduisant le coût en efforts musculaires.

Deuxièmement, si un travail est trop exigeant pour certaines femmes, il est très exigeant pour tout le monde.

Les quatre grandes avenues d'intervention en santé et sécurité du travail pour intégrer et maintenir des femmes dans des emplois non traditionnels avec composante de force physique sont :

- 1) Permettre une marge de manœuvre pour que les femmes puissent adapter les opérations à faire à leur corps, à leur force, à leur rythme. Les emplois qui offrent cette liberté de manœuvre permettent aux personnes de doser les efforts, d'adopter des stratégies différentes. Ce sont habituellement des emplois ayant de longs et même de très longs cycles de travail. Agricultrices, horticultrices, factures, mécaniciennes, réparatrices d'électroménagers, etc.

- 2) Tenir compte des différences de dimensions corporelles en transformant les hauteurs de plans de travail de « fixes » à « ajustables », en offrant différentes grandeurs ou grosseurs d'outils (clés, pinces, scies, etc) et d'équipements (bottes, gants, vêtements, chapeaux, etc.).
- 3) Réduire les efforts excessifs par l'ajout d'aide mécanique (treuils, convoyeurs, palans) ou, si ce n'est pas possible, en favorisant le travail d'équipe.
- 4) Soutenir la période d'apprentissage tant du point de vue des habiletés physiques à acquérir que des mesures psychologiques, sociales et culturelles d'intégration et de maintien des femmes dans ces emplois non traditionnels.

Pour bien adapter les postes de travail aux femmes qui veulent les occuper, il est essentiel que celles-ci le fassent sans mettre en danger leur sécurité et leur santé. Un travail de concertation entre syndicats, travailleurs, travailleuses et entreprises est nécessaire pour choisir les bons outils, offrir les bons équipements, modifier les postes de travail et même repenser l'organisation du travail pour faire en sorte que le travail soit moins exigeant pour tous. Ce travail de concertation n'est pas toujours facile, il est souvent long et ardu car l'arrivée des femmes remet en question beaucoup de pratiques et d'attitudes autant culturelles que de santé et sécurité. Ceci oblige souvent tout le monde à revoir acquis et comportements face à la vie au travail.

Nous sommes convaincues que cette concertation et les modifications qui en découleront profiteront à tous et à toutes, puisque l'objectif recherché est de rendre tous les postes de travail accessibles au plus large éventail possible de personnes.

Les étudiantes et les étudiants, du pareil au même ?



Marie-Claude Chartier **Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)**

Marie-Claude Chartier est avocate de formation et travaille dans le milieu communautaire depuis 1994. Elle fait actuellement une maîtrise en droit social et du travail à l'Université du

Québec à Montréal où elle se concentre particulièrement sur le harcèlement sexuel par milieu de travail hostile, typiquement associé aux milieux traditionnellement masculins. Employée de FRONT depuis septembre 1998, elle est responsable d'un projet pilote ayant cours dans trois écoles de métiers de Montréal qui vise à améliorer les conditions d'études et d'intégration sur le marché du travail des filles inscrites à un programme d'études majoritairement masculin.

À l'automne 1999, les Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) ont entamé une recherche action portant sur l'intégration des femmes et des filles dans les écoles de métiers et lors de leur entrée sur le marché du travail. Cette recherche est le fruit de suggestions répétées de la part des travailleuses membres de notre organisme. Celles-ci ont, pour la plupart, fréquenté des établissements scolaires où elles se trouvaient minoritaires et souhaitaient qu'on émette un diagnostic sur l'accueil qui y est fait aux femmes.

Trois écoles de formation professionnelle ont été ciblées pour la recherche. Elles correspondent à trois secteurs où les femmes sont fortement minoritaires, soit les secteurs de la construction, de l'automobile et de l'aérospatiale.

L'objectif visé par le projet était d'émettre un diagnostic précis sur la situation des filles dans les écoles de métiers et, dans un deuxième temps, de mettre en place des mesures pour faciliter leur intégration à l'école et leur recherche d'emploi.

Pour poser un diagnostic le plus juste possible, du mois de novembre 1998 jusqu'au mois d'août 1999, nous avons :

- Interrogé les étudiantes en place pour saisir les conditions d'étude actuelles et leur opinion sur des mesures qui pourraient améliorer leur intégration à l'école¹.
- Interrogé les ex-étudiantes qui ont terminé leurs études au cours des trois dernières années afin de connaître les conditions d'études qui prévalaient au moment de leurs études, les mesures qui auraient pu faire une différence, le déroulement de leur recherche d'emploi à la sortie de l'école et le cheminement de leur carrière².
- Interrogé les professeurs de ces écoles pour acquérir une meilleure compréhension de ce que représente, pour eux, l'arrivée des filles à l'école et dans les métiers non traditionnels, les difficultés qu'elles rencontrent, etc.³

Le sexisme à l'école

Il ressort des résultats obtenus auprès des étudiantes (actuelles et anciennes) des trois écoles que la plupart des difficultés, hormis celles qui sont liées à leur situation personnelle (comme les difficultés financières et la difficulté à concilier la vie familiale et les études), sont relatives à l'attitude des élèves et des enseignants.

Les comportements reprochés sont essentiellement des blagues à connotation sexuelle, des gestes vulgaires, des commentaires sexistes à l'effet que les femmes n'ont pas la force physique requise pour effectuer les tâches propres à leur métier, des excès de paternalisme et le fait d'être ridiculisées quand elles posent des questions. Dans plusieurs cas, les filles déploraient le fait que les professeurs témoins de ces commentaires n'intervenaient pas ou véhiculaient eux-mêmes des attitudes sexistes. Il faut mentionner que ce genre de comportement n'est manifesté que par une minorité mais cela est suffisant pour créer un effet négatif sur l'atmosphère de la classe. Nous citons ici quelques commentaires émis par les filles issues des trois écoles afin de démontrer la teneur des problèmes qu'elles vivent à l'école :

J'ai eu des professeurs machos, ils faisaient semblant qu'ils ne voyaient pas les femmes dans leur classe. Un des profs a dit aux trois femmes de la classe qu'elles n'étaient pas à leur place parce qu'elles n'étaient pas assez bonnes. On a été voir la direction et ça c'est réglé.

J'ai un prof qui fait toujours des jokes de cul. Une fois il m'a dit : « L'autre prof te fait dire que t'as des grosses boules ». Les filles hésitent à poser des questions à plusieurs professeurs parce qu'elles sont ridiculisées par les gars ou les profs eux-mêmes.

Les élèves ont peur qu'on vole leur job. J'ai à les remettre souvent à leur place. On doit poser nos questions en catimini aux professeurs si on ne veut pas faire rire de nous par une minorité. Ces comportements me font parfois remettre en question mon orientation professionnelle. Le professeur par contre réagit très bien, il persiste à dire qu'aucune question n'est stupide.

Il y a des élèves misogynes dans ma classe. Ils me disaient des remarques comme « reste chez vous lave ta vaisselle ». Le professeur les laissait faire. Les gars riaient et le professeur ne maintenait pas le respect. J'ai fait une plainte à la direction. Le gars qui me faisait le plus de problème a arrêté mais le reste de ma classe m'a boudée. Ça revient

peu à peu, mon coéquipier me reparle. J'aurais aimé avoir une autre fille avec moi. J'ai trouvé ça difficile d'aller dénoncer un collègue, de dénoncer l'abus.

La presque totalité des professeurs interrogés ont dit être effectivement témoins de blagues « cochonnes » et de commentaires sexistes à l'école. La moitié d'entre eux jugent d'ailleurs que l'attitude sexiste des élèves est la difficulté la plus fréquemment rencontrée par les filles après le manque de force physique. Malgré cette constatation, les enseignants n'adoptent pas de discipline stricte face à ces comportements. Bien que certains ne tolèrent aucun commentaire de ce genre dans leur classe, la plupart croient qu'il est préférable de ne pas intervenir à moins d'un incident grave touchant directement une étudiante. Ils n'interviendront souvent que quand la fille leur demandera ou s'ils jugent par sa réaction qu'elle n'apprécie pas la situation.

Les professeurs justifient souvent la décision de ne pas intervenir en disant qu'ils préparent ainsi les filles au milieu de l'industrie. Ils considèrent que les filles doivent posséder un certain sens de l'humour si elles veulent s'intégrer dans le groupe.

Une forte majorité de professeurs croient qu'il existe des réticences de la part de leurs collègues à la présence des filles dans leur école respective. Paradoxalement, seulement quelques-uns des professeurs interrogés estiment que l'attitude du personnel enseignant peut causer des difficultés.

Les professeurs interrogés dans les écoles du secteur de l'aérospatiale et de l'automobile considèrent la force physique comme étant la difficulté la plus fréquemment rencontrée par les filles au cours de leurs études. Une distinction doit cependant être faite entre les enseignants des deux secteurs quant à l'ampleur de cette difficulté. Les professeurs de l'aérospatiale croient que la force physique nécessaire pour accomplir les tâches peut rendre le travail fatigant mais n'empêchera pas les femmes d'exercer des métiers dans ce secteur. Certains professeurs de l'automobile considèrent la force physique comme un atout indispensable pour travailler dans ce secteur. Les professeurs de mécanique diesel sont

notamment convaincus que la plupart des filles ne possèdent pas la capacité physique suffisante pour accomplir toutes les tâches reliées à ce secteur. Le faible nombre de femmes dans l'industrie et l'absence de professeurs féminins à l'école peuvent être à l'origine de cette croyance. Contrairement aux professeurs de l'aérospatiale qui voient la totalité de leurs étudiantes embauchées dès la fin de leurs études, beaucoup de professeurs du secteur de l'automobile ont affirmé ne connaître que peu ou aucune de leurs étudiantes ayant trouvé un emploi après leurs études, hormis celles qui travaillent à leur compte ou dans l'entreprise familiale.

La totalité des professeurs du secteur automobile, à l'exception d'un, ont mentionné que la force physique est une cause de réticence à l'embauche des filles dans l'industrie et la moitié d'entre eux croient que cette réticence est justifiée. Les professeurs, au lieu d'encourager les filles à rester dans un domaine peu exploré par elles et de leur donner des trucs pour réussir, ont plutôt tendance à les décourager dès le début de leur cours et à les orienter vers d'autres secteurs moins exigeants physiquement. Cette attitude perpétue un cercle vicieux : moins il y a de femmes dans un secteur, moins les professeurs sont portés à encourager les filles à y aller et moins les filles recevront de l'appui dans leurs démarches, moins elles seront présentes sur le marché du travail pour incarner des modèles féminins de réussite.

Nous tenons à spécifier que la force physique est loin de représenter une grande difficulté selon les étudiantes actuelles et anciennes des trois écoles. Une très faible proportion de femmes interrogées en ont fait mention et, parmi celles-ci, il y en a qui faisaient plutôt référence au milieu de travail poussiéreux, aux positions inconfortables qu'à la force comme telle. Ce sont plutôt les commentaires selon lesquels que les femmes sont incapables d'accomplir les tâches reliées à l'emploi qui blessent les filles.

Le sexisme au travail et lors de la recherche d'emploi

Le taux de placement dans le domaine de l'aérospatiale est presque de 100 % ce qui explique que seize des dix-sept ex-étudiantes interrogées travaillent dans un domaine relié à leurs études. La plupart ont obtenu leur

travail immédiatement après leur stage et n'ont donc pas eu à faire de la recherche d'emploi. L'ensemble des travailleuses, sauf quelques exceptions, sont satisfaites de leur salaire, de leur horaire de travail, des relations avec leur employeur et leurs collègues de travail, de la valorisation provenant de l'exécution du travail et des possibilités d'avancement.

Bien que les travailleuses ne les aient pas mentionnées comme difficultés, on peut noter à travers les commentaires de certaines, qu'elles sont aux prises avec des remarques et des comportements sexistes au travail. Il est intéressant de noter que quatorze d'entre elles étaient d'avis que la sensibilisation des employeurs était une des mesures qui aideraient les femmes à exercer et à conserver dans un emploi dans l'aérospatiale.

La situation est loin d'être aussi rose du côté des secteurs de l'automobile ou de la construction où les ex-étudiantes interrogées ont rencontré de multiples obstacles lors de leur recherche d'emploi et une fois au travail. La plupart des difficultés étaient liées, selon elles, à une pénurie d'emploi et à la réticence du milieu à l'arrivée des femmes dans l'industrie. Ce sont ces difficultés qui ont d'ailleurs poussé environ la moitié des femmes interrogées à quitter ces métiers. Voici quelques commentaires recueillis auprès des ex-étudiantes des deux écoles :

Je me suis fait dire au moins dix fois par les employeurs « une femme soudeuse, qu'est-ce que tu veux que je fasse avec ça ? »

Il y a beaucoup de réticence de la part des employeurs à embaucher une femme. Ils posent beaucoup de questions sur les enfants, la garderie... On m'a déjà demandé si j'étais enceinte ou encore si j'étais opérée. Il y a un manque de soutien de la part des syndicats, ils ne donnent pas beaucoup d'information sur les employeurs.

J'ai travaillé 6 mois dans mon domaine puis j'ai abandonné : je suis actuellement préposée aux bénéficiaires. Ce sont les préjugés face aux femmes et la réticence des employeurs à les embaucher qui ont motivé mon choix d'abandonner le métier.

J'ai cherché intensément un emploi dans la région métropolitaine, j'ai fait le tour des concessionnaires. Je me sentais comme une martienne quand j'arrivais dans les garages. Les employeurs me niaisaient souvent...

Il y a beaucoup de réticence à l'embauche des femmes. On doit subir la réaction des employeurs lors de notre recherche d'emploi et c'est insultant. Quelques employeurs m'ont mal accueillie, ils riaient de moi, me disaient que le

poste était comblé ou que je ne serais pas assez forte. J'ai fait 20 demandes avant de me trouver un emploi.

Les données récoltées sur les difficultés rencontrées en recherche d'emploi ou au travail par les ex-étudiantes sont minimales vu le faible nombre de répondantes. Nous ne pouvons conclure à aucune généralité mais nous ne voulions pas passer sous silence le témoignage des vingt-deux femmes interrogées. Il ressort de leurs commentaires que le sexisme est un facteur avec lequel les femmes doivent composer régulièrement lors de la recherche d'emploi et au travail. À notre avis, l'ampleur des difficultés rencontrées par celles-ci ne sont pas dues au hasard et reflètent la réalité d'un bon nombre de femmes travaillant dans la construction et dans le secteur de l'automobile. Cette hypothèse est appuyée tant par la connaissance que nous avons acquise de ces milieux au contact des travailleuses membres de FRONT qui exercent un métier de la construction ou de l'automobile que par des recherches antérieures qui se sont penchées sur la situation des femmes dans ce premier secteur. Le rapport⁴ sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction, élaboré par la Commission de la construction du Québec (CCQ) en 1996 en partenariat avec FRONT, fait notamment état du problème d'intégration des femmes. On y a, entre autres, interrogé cent quarante-trois femmes ayant quitté l'industrie de la construction qui ont mentionné dans une proportion de 17 % le sexisme et la discrimination comme étant la principale cause d'abandon de leur métier. L'enquête révélait notamment que « ...les femmes, surtout celles qui sont entrées dans le métier sans lien de parenté avec l'employeur, ont bien à regret dû quitter un métier qu'elles adoraient parce qu'elles étaient souvent épuisées de subir de la discrimination à l'embauche ou de faire continuellement la preuve qu'elles sont compétentes⁵ ». La grande mobilité de la main-d'œuvre en construction accentue les difficultés d'intégration vécues par les femmes car elles doivent sans cesse recommencer le processus d'adaptation et se faire accepter par leur nouveau milieu de travail.

La pénurie d'emploi dans certains de ces secteurs peut expliquer en partie l'hostilité de ces milieux à l'égard des femmes qui y sont considérées comme des « voleuses de job », contrairement à l'aérospatiale où leur présence est nécessaire pour répondre aux besoins de main-d'œuvre de l'industrie.

Un autre facteur peut expliquer la plus grande facilité d'intégration des femmes dans le secteur de l'aérospatiale : c'est le fait qu'elles sont souvent engagées de façon massive par les grandes entreprises et qu'elles se retrouvent en compagnie d'autres femmes dans leur département. Ce qui n'est pas le cas de l'industrie de l'automobile et de la construction où chacune des travailleuses est, la plupart du temps, la seule femme dans son milieu de travail.

Il est urgent et impératif de convaincre les milieux industriels de la compétence des femmes à exercer les métiers traditionnellement réservés aux hommes. La presque totalité des ex-étudiantes, y compris celles du secteur de l'aérospatiale qui ne rencontrent pas de problèmes de placement, considèrent que la sensibilisation aiderait les femmes à exercer et à se maintenir dans un emploi non traditionnel. De même, la majorité des professeurs croient que l'intégration des filles au marché du travail passe par la reconnaissance de leurs capacités par les employeurs. Les professeurs qui s'opposent à la sensibilisation de l'industrie ne nient pas la réticence des entreprises à embaucher des femmes. Ils croient que cette réticence est justifiée ou qu'elle est tellement grande qu'aucune sensibilisation n'en viendra à bout. En ce sens, nous sommes persuadées qu'il est essentiel de faire connaître, à l'industrie et aux professeurs, des modèles de femmes qui réussissent leur carrière dans ces secteurs, à défaut de quoi ils continueront à décourager les filles présentes dans leurs cours et dans leurs entreprises.

Démarches entamées par les directions

Notre recherche-action abordait d'autres sujets, tels que le harcèlement sexuel et la perception des mesures spécifiques aux filles, qui font l'objet d'une analyse plus détaillée. Différentes mesures ont également été proposées aux écoles à la suite des résultats des sondages.

Des témoignages de travailleuses des secteurs ciblés ont été livrés dans les trois écoles au cours de la dernière année. Les directions de deux écoles ont également entamé des démarches avec des organismes communautaires spécialisés dans la formation et l'employabilité afin de donner des ateliers de recherche d'emploi spécifiques

aux filles. Les résultats de notre recherche dans les trois écoles nous ont amenés à recommander la sensibilisation du personnel scolaire aux réalités vécues par les filles, au harcèlement sexuel/sexiste et à la capacité de celles-ci à effectuer les tâches reliées aux métiers enseignés. À la suite de la diffusion des résultats de l'étude, l'une des directions s'est engagée à adopter une politique contre le harcèlement sexuel/sexiste et à donner un atelier de sensibilisation sur ce sujet au cours de la prochaine année. L'implantation des mesures recommandées sera également discutée, dans un avenir très proche, avec la direction d'une autre école participante.

La sensibilisation des enseignants n'est pas approuvée par l'une des trois directions d'école qui a cessé de participer au projet en cours d'année. Selon cette direction, il n'existe pas de problème d'intégration des filles auquel on peut remédier au moyen de sensibilisation. Les étudiantes qui n'ont pas la capacité de s'adapter à l'école ne réussiront pas une fois sur le marché du travail malgré tous les correctifs apportés au milieu scolaire. La direction croit que les critiques ou la reconnaissance qu'il existe des problèmes sont inutiles. Elle veut des moyens concrets pour augmenter le nombre de filles. Nous croyons que le fait de minimiser les problèmes rencontrés par les étudiantes laisse reposer sur les femmes l'entière responsabilité de la réussite de leur adaptation à leur milieu. Ainsi, selon cette vision des choses, les étudiantes doivent faire leur place, s'adapter au milieu qui semble-t-il est immuable, avoir en tout temps une attitude positive, avoir un grand sens de l'humour, être dans une forme physique et morale exceptionnelle et finalement assumer seules les problèmes potentiels qu'elles rencontreront avec le personnel enseignant ou leurs collègues de travail.

Malgré les difficultés rencontrées, l'ensemble des étudiantes (actuelles ou anciennes), à l'exception de quelques-unes, ont l'intention de terminer leur programme d'étude, si ce n'est pas déjà fait. La majorité des comportements reprochés ne sont généralement pas d'une gravité extrême en soi, c'est plutôt l'accumulation de petits incidents qui peut rendre difficile la vie scolaire des étudiantes.

Les changements de comportements ne peuvent avoir lieu si leurs conséquences néfastes sur la qualité de vie des filles à l'école et au travail sont niées. Les directions

et les intervenants scolaires doivent en être conscients et désirer collaborer à leur modification. Même si les difficultés rencontrées par les filles à l'école ne les empêchent généralement pas de cheminer dans leur carrière, nous croyons que l'école doit jouer un rôle prépondérant quant au changement des mentalités souhaité. Ce changement est primordial car il permettra aux femmes d'accéder plus facilement au marché du travail, dans un emploi correspondant à leurs compétences.

Les étudiantes d'un métier non traditionnel ont trop souvent le double mandat d'apprendre un métier et de faire changer les mentalités. Nous souhaitons que ce dernier soit partagé : c'est tout le sens de notre démarche. La participation des deux écoles au projet et leur volonté de mettre en place des mesures pour améliorer la qualité de vie des étudiantes nous donnent espoir malgré les difficultés existantes. Nous tenons une fois de plus à remercier les écoles participantes pour leur ouverture et leur grande disponibilité et nous souhaitons que les retombées de ce projet puissent bénéficier ultérieurement à d'autres écoles.

¹ Soixante-dix étudiantes ont été interrogées, ce qui représente la presque totalité des étudiantes inscrites dans les trois écoles lors de la réalisation du sondage : 19/24 en automobile, 34/36 en aérospatiale, 17/23 en construction.

² Trente-neuf ex-étudiantes provenant des trois écoles ont été interrogées. Quinze filles ayant étudié dans le domaine de l'automobile de 1995 à 1998 ; dix-sept filles ayant étudié dans le domaine de l'aérospatiale de 1997 à 1999, sept filles ayant étudié dans le domaine de la construction de 1996 à 1999. Cet échantillonnage est faible car les coordonnées des anciennes étudiantes que possédaient les écoles n'étaient plus valides dans plusieurs cas. Nous avons tout de même cru bon de faire état des résultats obtenus.

³ Trente et un professeurs ont été interrogés. Seize provenant du domaine de l'aérospatiale et quinze du domaine de l'automobile. Ceci représente environ le tiers des professeurs de chaque école.

⁴ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle, « Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction » (1996), p. 87

⁵ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, document préparé par la Direction de la formation professionnelle et la Direction de la qualification professionnelle, « Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction » (1996), p. 13

Les programmes d'équité en emploi : un bilan à l'aube de l'an 2000



Lucie Marchessault-Lussier

Lucie Marchessault-Lussier est directrice régionale de Condition féminine Canada pour le Québec. Elle dirige une équipe de dix personnes, qui de Montréal et de Québec, desservent toutes les régions du Québec.

Au cours des ans, elle a œuvré au sein de comités de parents, d'organismes de femmes sur les plans local et provincial. Elle a présidé le comité femmes de la section canadienne de l'Unesco et a été membre du Conseil consultatif canadien d'administration de Centraide- Montréal.

Elle est membre du comité de direction de la Fondation Jules et Paul-Émile Léger. Elle préside une table inter-ministérielle pour la mise en œuvre du Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes et l'analyse comparative au sein des ministères fédéraux du Québec.

Au cours de ses études, elle a reçu la médaille du gouverneur général du Canada. Elle détient une maîtrise en éducation, andragogie.

Elle a également une vaste expérience en gestion de projets qu'elle a acquise dans le secteur bénévole, au Secrétariat d'État, au Centre de recherches sur l'informatisation du travail (CRIT) et à Condition féminine Canada.

Condition féminine Canada a été créé par le gouvernement du Canada en 1976 afin de « coordonner les politiques relatives à la situation de la femme et de gérer les programmes qui s'y rattachent ». Sa mission est de faire la promotion de l'égalité entre les sexes et d'assurer la pleine participation des femmes à la vie économique, sociale, culturelle et politique du pays.

Les principales responsabilités du Ministère sont :

- Utiliser les outils et les renseignements dont il dispose afin de s'assurer que les lois, les politiques et les programmes favorisent l'égalité des femmes dans l'ensemble de l'administration fédérale ;
- Procéder à une analyse comparative entre les sexes des mesures législatives, des politiques et des programmes et recommander des modifications pour faire en sorte que les décisions gouvernementales soient avantagieuses pour tous les Canadiens, autant pour les femmes que pour les hommes ;
- Promouvoir et surveiller les progrès de la situation de la femme dans l'ensemble du pays ;
- Financer des recherches en matière de politiques et intégrer les conclusions de ces recherches au processus d'élaboration des politiques ;
- Offrir un soutien financier et des services professionnels aux groupes de femmes et aux autres groupes bénévoles au niveau des collectivités, des régions et du pays, afin d'appuyer les mesures qui contribuent à promouvoir l'égalité entre les sexes ;
- Collaborer avec les gouvernements provinciaux et territoriaux, les organisations internationales et d'autres pays, les groupes de femmes et d'autres partenaires pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

L'objectif principal du ministère est de favoriser l'égalité entre les sexes dans toutes les sphères de la vie canadienne.

Le gouvernement fédéral s'engage, avec le *Plan fédéral pour l'égalité entre les sexes*, à faire en sorte que toutes les mesures législatives et les politiques à venir comporteront, quand il y a lieu de le faire, une analyse visant à déterminer si elles peuvent avoir des répercussions différentes sur les femmes et les hommes.

Les priorités de Condition féminine Canada sont :

- Améliorer le bien-être et l'autonomie économique des femmes ;
- Éliminer la violence systémique à l'endroit des femmes et des enfants ;
- Promouvoir les droits humains des femmes.

Le programme de Promotion de la femme fournit aussi une aide professionnelle et financière aux groupes de femmes et organisations qui réalisent des initiatives qui contribuent à la promotion de l'égalité entre les sexes. En vertu de la priorité visant l'autonomie économique des femmes, nous avons financé, au fil des 25 dernières années, un grand nombre de groupes de femmes et d'initiatives axées sur le travail et l'emploi des femmes, dont certaines dans le domaine du travail non traditionnel. Nous citerons quelques exemples d'initiatives auxquelles nous avons contribué.

Condition féminine Canada consulte les groupes de femmes et d'autres organisations œuvrant à la promotion de l'égalité pour connaître leur avis sur certains dossiers, tels le suivi à la Conférence internationale sur les femmes de Beijing ; il agit aussi comme courroie de transmission de l'information et met en lien des groupes partageant les mêmes intérêts.

Condition féminine Canada sensibilise le public aux enjeux en matière d'égalité entre les femmes et les hommes en faisant connaître les réalisations des femmes, entre autres par le Mois de l'histoire des femmes, dont le thème cette année est *Les femmes francophones au Canada*.

Enfin, Condition féminine Canada collabore avec les gouvernements provinciaux et intervient auprès des organisations internationales pour promouvoir l'égalité entre les sexes.

Les programmes d'équité en emploi : un bilan à l'aube de l'an 2000



Suzanne Pelletier

Suzanne Pelletier travaille à la Commission de la fonction publique depuis plus de 10 ans. Elle est présentement conseillère régionale, région du Québec pour le Programme des mesures positives depuis avril 1999. Ce programme fait partie d'un projet

national de quatre ans qui a pour objectif d'inventorier à la grandeur du pays les obstacles systémiques en matière d'équité en emploi pour les quatre groupes désignés. Ces groupes sont les minorités visibles, les personnes handicapées, les autochtones et les femmes là où elles sont sous-représentées. Un budget de plus de 40 millions de dollars a été accordé à ce programme national. Le mandat de M^{me} Pelletier consiste à coordonner l'élaboration, la soumission ainsi que l'approbation de différents projets sous le Fonds de partenariat du Programme de mesures positives dans l'ensemble des ministères fédéraux au Québec. Jusqu'à présent, près de 500 cadres intermédiaires et supérieurs ont été informés du programme et 13 projets sont en place dans plus de 8 ministères fédéraux.

M^{me} Pelletier a fait ses études en animation, communication et ressources humaines à l'Université du Québec à Hull (UQAH) où elle a obtenu un certificat en 1983. Elle a fait ses débuts en ressources humaines-équité en matière d'emploi en 1982 alors qu'elle était conseillère en rémunération à l'Agence canadienne de développement international (ACDI) à Hull. M^{me} Pelletier a été honorée en 1996 pour avoir contribué d'une façon exceptionnelle à la campagne de recrutement de pompière (emploi non traditionnel) dans l'ensemble du Québec. Vous pouvez joindre M^{me} Pelletier par courriel au suzanne.pelletier@psc-cfp.gc.ca.



Johanne Trottier

Johanne Trottier est titulaire d'un diplôme en arts et lettres de l'Université de Montréal. Elle travaille comme conseillère en ressources humaines au gouvernement fédéral depuis plus de vingt-cinq ans. Au cours de ces années, elle s'est acquittée de

diverses tâches dans le domaine du recrutement de personnel. Elle a commencé sa carrière au ministère du Secrétariat d'État à Ottawa comme conseillère en dotation. Par la suite elle a joint les rangs de la Commission de la fonction publique, à l'Agence centrale de recrutement de personnel. Depuis cette période, elle s'acquitte de fonctions de recrutement externe, et de conseille les employés dont le poste est aboli et assure la promotion des groupes d'équité à la fonction publique. Elle est en contact avec diverses clientèles en recherche d'emploi que ce soit la clientèle universitaire ou d'autres niveaux, les associations ou centres d'aide aux personnes des divers groupes d'équité (personnes handicapées, autochtones, minorités visibles et femmes) ou la population en général présente à des foires d'emploi ou d'autres tribunes publiques.

Les principes d'égalité et de respect pour la diversité sont tissés dans les fibres linguistiques, religieuses, raciales et culturelles qui forment les collectivités canadiennes. Ces valeurs représentent des éléments essentiels des processus décisionnels concernant les différentes mesures et programmes en vue de favoriser l'équité en emploi. Le premier programme de mesures spéciales d'équité en matière d'emploi de la fonction publique fédérale a été instauré en 1983 et devait être en place pour cinq ans, soit jusqu'en 1988. Il s'appelait à l'époque Programme d'action positive et visait à accroître la représentation et la répartition équitables des femmes, des autochtones et des personnes handicapées dans la fonction publique fédérale. En 1985, les minorités visibles ont été ajoutées aux groupes désignés. De 1988 à 1995, beaucoup d'événements sont venus bonifier les programmes d'équité en emploi. Entre autres, l'adoption

de lois, de politiques et la prolongation pour cinq ans de plus des Programmes de mesures spéciales sur l'équité en emploi. C'est également au début de cette période que le gouvernement a établi le Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes, dont le rapport *Au delà des apparences* est paru en avril 1990. Ce rapport préconisait un vaste éventail de mesures pour attirer, former et maintenir en poste les femmes, à tous les niveaux. En 1992, le gouvernement a annoncé son intention de légiférer pour faire appliquer l'équité en emploi à la fonction publique. Le président du Conseil du Trésor est désormais tenu de déposer au Parlement un rapport annuel sur l'état de l'équité en emploi dans la fonction publique. En 1994, le Conseil du Trésor a approuvé la mise en œuvre, pour cinq ans, du Programme d'initiatives de mesures spéciales qui préconisera davantage l'innovation et la souplesse pour accroître le taux de représentation des membres des groupes désignés ainsi que le changement de culture au sein de la fonction publique. À la même époque, le gouvernement a déposé en Chambre un projet de loi portant sur une nouvelle législation en matière d'équité en emploi. Cette loi s'appliquera aux employeurs des secteurs privé et public sous autorité fédérale, incluant la fonction publique. Le 15 décembre 1995, la Loi sur l'équité en matière d'emploi a été sanctionnée et la Commission canadienne des droits de la personne a été nommée l'organisme responsable de vérifier l'application de la loi au sein des ministères fédéraux. La présente loi a pour objet de réaliser l'égalité en milieu de travail de façon que nul ne se voie refuser d'avantages ou de chances en matière d'emploi pour des motifs étrangers à sa compétence et, à cette fin, de corriger les désavantages subis, dans le domaine de l'emploi, par les femmes, les autochtones, les personnes handicapées et les minorités visibles, conformément au principe selon lequel l'équité en matière d'emploi requiert, outre un traitement identique des personnes, des mesures spéciales et des aménagements adaptés aux différences. Afin d'aider les ministères fédéraux à respecter leurs obligations en vertu de cette loi, le Conseil du Trésor a mis en œuvre conjointement avec la Commission de la fonction publique le *Programme de mesures positives d'équité en emploi* qui est en place depuis avril 1998. Ce programme est de loin le meilleur depuis 1983 et a pour objectif principal de créer une fonction publique exempte d'obstacles par rapport

à l'équité en emploi. Il se compose de quatre volets : le *Fonds de partenariat* qui facilitera la mise sur pied de projets régionaux à frais partagés afin de supprimer les obstacles à l'équité en emploi ; le *Fonds d'intervention* qui servira à lancer et à diriger des initiatives stratégiques pour régler des questions d'actualité qui sont d'une importance considérable dans la fonction publique fédérale ; le *Bureau d'orientation de carrière* qui offrira la prestation de services d'orientation de carrière aux membres des groupes désignés ; et le Centre de ressources pour les personnes handicapées qui aidera les gestionnaires de la fonction publique à répondre aux besoins particuliers des personnes handicapées, comme l'exigent la loi et la politique du gouvernement. Ce nouveau programme répondra aux besoins des ministères et des membres des groupes désignés en matière d'équité en emploi, notamment en ce qui concerne l'accroissement des taux de participation, le renforcement de l'obligation de rendre compte des résultats et la prestation de services pratiques d'aménagements du lieu de travail. À la fin de ce programme, soit en mars 2002, nous croyons que les ministères auront été en mesure d'accroître le taux de participation des quatre groupes désignés dans la fonction publique fédérale et nous anticipons également un changement au niveau de la culture ministérielle dans le milieu de travail afin d'en arriver à une plus grande intégration des stratégies d'équité en emploi. En conclusion, ces mesures illustrent l'engagement ferme du gouvernement du Canada quant à l'équité en emploi et sa détermination pour obtenir un milieu de travail qui soit représentatif de la diversité de la société canadienne et fasse en sorte que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes aient des chances d'accès égales en matière d'emploi dans la fonction publique du Canada.

Bibliographie

L'évolution du programme d'équité en emploi dans la fonction publique / Secrétariat du Conseil du Trésor.

Au-delà des apparences (1990), Groupe de travail sur les obstacles rencontrés par les femmes.

Rapport annuel : L'équité en emploi dans la fonction publique fédérale, 1997/1998.

Loi sur l'équité en matière d'emploi (1995).

Vos mesures positives font toute la différence, Commission de la fonction publique du Canada.

La diversification des choix de carrière : la dimension relationnelle



Lucille Bédard

Lucille Bédard, M.A. et Armelle Spain, Ph.D. **Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC)**

Après avoir obtenu un baccalauréat en pédagogie en 1971, un baccalauréat en éducation en 1981 et terminé une maîtrise en counseling et orientation en 1983, Lucille Bédard a poursuivi des études doctorales en sciences de l'orientation, à l'Université Laval, à Québec, Canada.



Armelle Spain

Sur le plan professionnel, elle a travaillé à la fois comme intervenante, comme formatrice et comme chercheuse dans le domaine de l'orientation des filles et du développement de carrière des femmes. En 1989, elle a été

cofondatrice du Centre de recherche québécois sur l'insertion socioprofessionnelle et le counseling de carrière, devenu le CERDEC, de l'Université Laval et elle en a assumé la direction administrative pendant quatre ans. Depuis 1988, elle occupe le poste de directrice de la Clinique de counseling et d'orientation, rattachée à la Faculté des sciences de l'éducation de la même université.

Après avoir obtenu un baccalauréat ès arts en 1966, un baccalauréat en psychologie en 1969 et une maîtrise en psychologie en 1972 de l'Université Laval de Québec, Armelle Spain a poursuivi des études doctorales en psychologie du counseling à l'Université de la Californie du Sud, à Los Angeles, aux États-Unis où elle a obtenu un Ph.D. en 1977.

Depuis ce temps, elle poursuit une carrière universitaire à l'Université Laval de Québec où elle occupe maintenant un poste de professeure titulaire. Elle travaille principalement à la formation des futurs conseillers et conseillères d'orientation. De 1994 à 1997, elle a agi à titre de

directrice des programmes d'études supérieures (maîtrise et doctorat) en sciences de l'orientation. Chercheure régulière au Centre de recherche sur le développement de carrière (CERDEC), ses enseignements et ses recherches portent entre autres sur la supervision en counseling, sur le cheminement professionnel des adultes et sur celui des femmes en particulier.

M^{mes} Armelle Spain et Lucille Bédard ont contribué à plus d'une cinquantaine d'articles scientifiques dans des revues canadiennes et européennes. En outre, elles sont les coauteures de deux volumes intitulés Devenir, Approche éducative en développement de carrière au féminin et Guide d'animation de l'atelier d'orientation pour jeunes femme, pour lesquels elles ont mérité deux prix prestigieux : le Prix de la Corporation 1995 de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec et le Prix pour le matériel de formation et de counseling, décerné par la Société canadienne d'orientation et de consultation. En tant qu'équipe de recherche, elles ont obtenu des subventions du fonds Formation de chercheurs et aide à la recherche (FCAR), du Conseil de recherches en sciences humaines (CRSH). En plus de ces organismes, l'un québécois et l'autre canadien, elles ont participé à un vaste programme pancanadien parrainé par la Fondation canadienne d'orientation et de consultation créé pour concevoir des outils d'orientation efficaces pour les jeunes. Enfin, elles sont régulièrement invitées comme expertes en counseling de carrière auprès d'organismes provinciaux, nationaux et internationaux soit pour donner des communications, soit pour offrir de la consultation ou de la formation d'intervenants et de formateurs.

En 1989, la Fondation canadienne d'orientation et de consultation, qui a pour objet le développement de l'orientation et du counseling au Canada, lançait une initiative nationale visant à créer de nouvelles méthodes d'orientation professionnelle, de counseling de carrière, d'éducation à la carrière et de formation de conseillers et de conseillères en partenariat avec les universités, les collèges et le gouvernement. Cette initiative, appelée Conception et mobilisation de ressources en counseling pour les jeunes, a produit plus de 27 programmes innovateurs dont *Devenir* Atelier d'orientation pour jeunes femmes* (Spain, Hamel et Bédard, 1994a et b). Mais pourquoi un dispositif d'orientation à l'intention des filles ? Y a-t-il nécessité et urgence ? Si oui, quelles sont les assises d'une telle conception et quelles en seraient les retombées ?

Afin de répondre à ces questions, quelques données contextuelles et historiques seront d'abord apportées afin de cerner la problématique actuelle du développement de carrière des femmes, puis le présent article décrira un dispositif d'orientation élaboré dans cette foulée, proposant ainsi un renouvellement des pratiques auprès de cette clientèle. Suivront un exposé des fondements théoriques et des principes d'intervention qui sous-tendent *Devenir*, une description succincte du programme puis des exemples d'application et d'adaptation auprès de différents publics ainsi que leur évaluation. Enfin, les contributions et les limites de cette approche seront énoncées, et plus précisément celles en rapport avec la diversification des choix de carrière des filles.

Depuis ces dernières décennies, la vie active des femmes s'est profondément modifiée, particulièrement en ce qui concerne son volet professionnel. Cependant, cette participation accrue au marché du travail ne semble pas les amener à adopter un comportement professionnel conforme à celui qui prévaut dans notre société. Par conséquent, les femmes paraissent encore spéciales, voire immatures et déviantes, et malheureusement elles se sentent souvent elles-mêmes hors norme. On remarque que le cheminement de carrière des femmes se caractérise surtout par ce qu'il n'est pas,

comparativement au modèle masculin. Et l'on déplore toujours l'absence de théories du choix professionnel et de développement de carrière prenant en compte la manière d'être et de faire des femmes, même si les spécialistes de l'orientation savent combien l'identité professionnelle est intimement liée à l'identité personnelle sachant, d'une part, que faire un choix de carrière constitue un acte de révélation du soi-dans-le-monde, et d'autre part que cette décision comporte une fonction développementale. Par conséquent, l'orientation s'appuie encore sur des valeurs et des compréhensions masculines héritées de la pratique avec cette clientèle et tarde à reconnaître les enjeux réels auxquels les femmes sont confrontées. Pourtant, de plus en plus de femmes requièrent des services d'aide adaptés à leur réalité. Le développement d'interventions, où compréhension théorique, valeurs fondamentales et modalités d'application correspondent aux besoins féminins, devenait donc nécessaire et urgent. C'est dans ce contexte que *Devenir* a été conçu faisant suite à près de deux décennies de recherches menées par notre équipe sur le développement de carrière au féminin et, plus particulièrement, à une analyse des besoins auprès de jeunes femmes.

Fondements théoriques

Trois fondements forment les assises théoriques de *Devenir* : la dimension relationnelle, la perspective globale d'envisager l'avenir et la singularité de la trajectoire professionnelle féminine.

La dimension relationnelle est un concept qui éclaire la compréhension du développement des femmes et qui guide de nombreuses recherches en psychologie féminine. En se définissant comme la tendance à créer et à maintenir des liens avec les personnes significatives, la dimension relationnelle conditionne le développement de l'identité des femmes (Josselson, 1987), de leur sens moral (Gilligan, 1986) et de leur manière d'apprendre (Belenky et coll., 1986). Ce courant de pensée reflétant la voie différente qu'elles empruntent dans leur développement interpelle aussi les théories du choix professionnel et du développement de carrière. C'est ainsi qu'à l'instar d'autres chercheurs, nos recherches montrent que la dimension relationnelle se révèle un élément fondamental guidant la résolution du dilemme « maternité et carrière » et éclairant les perceptions qu'ont les jeunes

femmes de leur avenir. L'expérience relationnelle des femmes, s'imposant comme un principe actif de leur développement, constitue donc le premier fondement de *Devenir*.

Le deuxième fondement a trait à la manière dont les femmes perçoivent leur avenir, c'est-à-dire dans sa globalité et non pas de manière fragmentée ou comparimentée. Au-delà du strict choix professionnel, les questions ayant trait à la carrière s'intègrent aux préoccupations d'ensemble de leur vie (Cook, 1991 ; Gallos, 1989). Plus précisément, l'étude de besoins préalable à la conception de *Devenir* a révélé des préoccupations quant aux volets carrière, amours, maternité et vie sociale, sphères d'activité interreliées où chaque femme s'investira dans le temps selon un scénario qui reflète un agencement cohérent avec ses enjeux relationnels et qui lui est propre.

La singularité de la trajectoire professionnelle des femmes par sa nature imprévisible et sinueuse est le dernier fondement sur lequel repose *Devenir*. Précisément, le cheminement professionnel n'est pas nécessairement vu de manière ininterrompue, univoque et orientée vers le succès ou vers la promotion verticale à tout prix. Ce n'est pas la carrière qui déterminera l'itinéraire de la vie des femmes, mais bien les investissements qu'elles consentiront dans les différentes sphères d'activité, selon une séquence personnelle marquée par des préoccupations relationnelles, avec tout ce que ce mode de fonctionnement présuppose d'adaptation de parcours et d'incertitudes. *Devenir* a donc été conçu en tenant compte des aspects relationnel, globalisant et singulier qui caractérisent le développement de carrière des femmes. Ces trois éléments théoriques, et surtout l'intégration de la dimension relationnelle à une démarche d'orientation, confèrent à *Devenir* son caractère original et innovateur lorsqu'il est comparé aux interventions existantes. En s'ouvrant le plus largement possible aux enjeux du vécu féminin, ce dispositif propose une réponse qui se veut davantage appropriée aux besoins actuels de la clientèle féminine.

Principes d'intervention

L'objectif principal étant de permettre aux jeunes femmes de contacter leur univers relationnel, il a été décidé que cette intervention s'effectuerait en groupe selon une approche éducative en counseling de carrière. Le counseling de carrière est d'abord un outil d'intervention pour aider les personnes qui en ont besoin dans

leur cheminement de carrière. Par sa visée humaniste, il vise l'acquisition de compétences pour permettre à chaque personne d'actualiser son potentiel unique. Il s'agit d'un champ d'intervention plus large que le strict choix d'un métier et il déborde l'unique moment de ce type de choix pour s'étendre temporellement à l'ensemble de la vie d'un individu, à sa carrière dans son ensemble. Dans cette optique, le counseling de carrière devient un stimulus, s'oriente vers l'avenir, s'inscrit dans une perspective développementale, met l'accent sur la prévention et constitue une démarche. Par conséquent, l'intervenant devient un guide qui facilite le processus plutôt qu'un expert qui prescrit le contenu.

Concrètement, la personne sera stimulée et soutenue dans l'exploration d'elle-même et de son environnement pour augmenter sa connaissance et sa compréhension de ces deux dimensions. Sur le plan personnel, elle sera invitée plus particulièrement à se révéler à elle-même, à déceler entre autres ses valeurs, ses aptitudes, ses intérêts et ses motivations. Relativement à l'environnement, elle y approfondira une réflexion principalement sur le caractère changeant de la vie, sur la nature incontrôlable des liens avec les autres, sur les différents styles de vie déterminés par la situation économique, maritale et parentale et, finalement, sur les modalités du monde du travail, son organisation, les métiers et les professions qu'il comporte et les valeurs qui sont attribuées au travail. Avec ces éléments en main, la personne pourra augmenter son pouvoir sur sa propre vie en développant parallèlement sa confiance en ses propres compétences et sa capacité de faire des choix à la fois flexibles, éclairés et réalistes.

À cette définition du counseling de carrière, se sont joints les deux autres paramètres déterminant le modèle d'intervention développé ici, c'est-à-dire la connaissance du développement féminin qui stipule que l'expérience relationnelle des femmes constitue le thème de leur vie à travers lequel elles se développent, qui associe la maturité à l'interdépendance ou à la capacité de concilier ses intérêts propres avec ceux des autres, et où les liens ne sont pas perçus comme un signe d'immaturité mais comme les relais du cheminement des femmes ; et la problématique portant sur la reconnaissance du rôle de la dimension relationnelle dans le processus d'orientation des filles et sur la nécessité d'aider chacune d'elles

à en saisir l'importance dans son propre cheminement. Ce triple éclairage a donc donné à *Devenir* sa personnalité, son modèle d'intervention.

Devenir

DESCRIPTION SOMMAIRE

Devenir est une intervention de groupe s'adressant à une quinzaine de participantes et d'une durée de quatre semaines. Cette intervention est fondamentalement éducative dans le sens où les participantes vont y apprendre comment planifier leur avenir, tout en réalisant cette planification à travers la démarche qu'elles vont effectuer en participant au programme. La pédagogie utilisée est de type expérientiel. Cette approche possède un double avantage : d'abord, elle permet des apprentissages personnalisés, comme le sont les démarches des participantes ; ensuite, elle rejoint les femmes dans leur façon d'apprendre qui est davantage effective dans des situations d'observation participante, d'immersion dans l'expérience et de compréhension des opinions d'autrui que dans un contexte magistral.

BUT ET OBJECTIFS GÉNÉRAUX

Devenir a pour mission de favoriser l'insertion socio-professionnelle des jeunes femmes. Dans la foulée de ce but général, le programme comporte trois objectifs principaux qui orientent la démarche des participantes pour établir un projet d'avenir signifiant, réaliste et réalisable ; entreprendre, reprendre ou poursuivre leur progression vers la réalisation de leur projet de vie et acquérir un plus grand pouvoir sur leur vie, en saisissant le plus clairement possible les éléments reliés à leur cheminement.

Ces buts et objectifs recadrent dans une perspective dynamique les fondements théoriques sur lesquels s'appuie *Devenir*. Ainsi, en donnant préséance au projet de vie de chaque participante et aux multiples éléments qui s'y rattachent plutôt qu'au strict choix professionnel, ils traduisent la portée globale des préoccupations des femmes, ils tiennent compte de leurs considérations relationnelles et ils respectent la singularité de leur cheminement. C'est donc dans cet esprit et surtout dans cette direction que l'intervention est orientée dans *Devenir*.

LA MÉTAPHORE DE L'ARBRE

La charpente du processus d'orientation de *Devenir* s'appuie sur la métaphore de l'arbre qui illustre la complexité de l'interaction entre les processus psychologiques et les divers contextes. Cette symbolique de l'arbre représente une personne, chaque participante. Cet arbre a son essence propre et un environnement où il s'enracine et s'épanouit, tout comme une personne possède son identité et un environnement familial, social, professionnel ou culturel où elle se développe. D'une part, la métaphore intègre les fondements théoriques du programme, en décrivant la personne dans sa globalité, et en liant en un tout cohérent et dynamique son identité, la dimension relationnelle et ses projets d'avenir. D'autre part, l'image de l'arbre donne une lecture de la démarche d'orientation d'une personne en évolution qui, au lieu de se réduire dans un choix de carrière, est appelée à se développer, à s'épanouir et à manifester son identité dans les possibles, diverses et interdépendantes sphères d'activité de sa vie future. Donc, la métaphore de l'arbre déplace l'intervention vers une perspective et un mouvement intégrateurs plutôt qu'éliminatoires.

Cette métaphore donne une signification à sept composantes de l'arbre, soit la terre, les racines, le tronc, les branches maîtresses, le feuillage, la sève et l'air, et à deux mouvements développementaux propres à cet arbre. En considérant les composantes dans l'esprit des fondements, la terre représente les personnes significatives de la vie de chaque personne ; les racines, sa manière d'entretenir ses relations avec cet entourage ; le tronc, son identité dans sa globalité et précisément en ce qui a trait à ses intérêts, ses aptitudes, ses motivations, ses valeurs personnelles et professionnelles et ses critères de réussite ; les trois ou quatre branches maîtresses, les sphères d'activité de sa vie future ; le feuillage, sa manière d'apparaître dans le monde ; la sève, la dimension relationnelle en tant que principe actif du développement des femmes ; et l'air, son environnement social, professionnel et culturel. Le développement de l'arbre se caractérise par deux mouvements : le premier fait référence à son développement intrinsèque originant de son essence propre et des nutriments qu'il capte du sol, et le deuxième est marqué par l'échange avec l'air qui l'entoure, tout comme une personne développe son identité propre dans ses liens avec les personnes importantes et dans les échanges qu'elle a avec son environnement.

Cette symbolique de l'arbre, tant dans ses composantes que dans son ensemble, accompagne la démarche des participantes, alors qu'au fil des activités, elles donneront à leur arbre des significations personnelles. Cette image n'est donc pas utilisée de façon projective par les intervenants mais plutôt comme guide d'exploration et d'intégration par les participantes.

LES THÈMES

La cinquantaine d'activités à l'horaire du programme se regroupent sous trois thèmes : la compréhension de soi, la connaissance de l'environnement et l'éducation à la planification. Même si ces thèmes s'apparentent à la structure classique d'une démarche d'orientation, c'est dans leur contenu relationnel qu'ils s'en distinguent.

Sous le thème de la compréhension de soi, il n'est pas question uniquement de se connaître mais surtout de se comprendre au regard de son propre contexte relationnel, pour ensuite saisir la place et le rôle qu'il occupe dans le cheminement professionnel. Ce thème fait référence au premier mouvement décrit dans la métaphore de l'arbre et les activités qu'il regroupe touchent l'exploration de quatre composantes : la terre, les racines, le tronc et la sève.

La connaissance de l'environnement est élargie aux multiples dimensions de la vie. Elle déborde la stricte exploration des métiers et des professions pour inclure la culture du monde du travail, l'examen des milieux relationnels inhérents aux occupations, les styles de vie, les stratégies d'actualisation familiale et professionnelle et l'aspect dynamique de la vie adulte et des relations humaines. En se référant à la métaphore, les activités de ce thème correspondent au deuxième mouvement de l'arbre et s'attardent à l'exploration de l'air.

Le dernier thème, l'éducation à la planification, comporte des activités d'apprentissage d'un modèle de planification de même que sa mise en application. Ici, une attention particulière est accordée au caractère mouvant de la vie et à ses incontournables transitions. Les activités de ce thème permettent de préciser le projet d'avenir, c'est-à-dire les branches et le feuillage de l'arbre.

LA DÉMARCHE

Les participantes à *Devenir* apprendront et mettront en application un modèle de planification de leur projet de vie qui constitue la démarche d'orientation. À la première étape, les participantes établiront leur projet

initial qui émane comme un prolongement d'elles-mêmes sans qu'elles ne se soucient des contraintes de l'environnement. Pour ce faire, elles colligeront les éléments de compréhension d'elles-mêmes, soit ceux décrivant leur identité (tronc), leur style relationnel (racines), les personnes importantes de leur vie (terre) et leurs préoccupations relationnelles (sève). Ce projet s'inspire du premier mouvement de l'arbre qui fait référence au développement intrinsèque.

La deuxième étape introduit la rencontre avec l'environnement pour préciser le projet réel. Ainsi, après l'exploration des éléments caractérisant l'air où vit cet arbre, les participantes confronteront leur projet initial avec les limites et les possibilités qu'offre leur milieu. Cette négociation avec l'air ambiant se réfère au deuxième mouvement qui fait en sorte que le développement de l'arbre est tributaire de l'échange avec son environnement aérien. Le projet réel énoncé à cette étape s'établit en tenant compte à la fois de la personne elle-même, à travers son projet initial, et du milieu social où elle vit. Ce projet correspond au feuillage et aux branches maîtresses de l'arbre, tels que chaque participante les imaginera au terme de cette étape.

La troisième étape est nettement axée sur la réalisation des projets de vie établis au cours des deux étapes précédentes. Les activités de cette dernière étape couvrent la réalisation d'un plan d'action et d'un échéancier, l'engagement et l'affirmation de soi dans le projet de vie établi et la reconnaissance des avantages et des limites de ce projet. En somme, le modèle de planification qui balise la démarche d'orientation des participantes s'harmonise tant avec les trois thèmes du programme qu'avec la métaphore de l'arbre.

LES ACTIVITÉS

Outre les activités quotidiennes qui rythment le déroulement du programme et les activités reliées au processus d'un groupe selon une séquence pédagogique éprouvée, le programme propose des activités variées pour soutenir les participantes vers l'atteinte des objectifs visés, tels de fréquents échanges, travaux en dyade, en triade ou en plénière, exposés des animatrices, visualisations, psychodrame, créations comme des dessins, des affiches, un spectacle, une composition littéraire. Au terme de l'atelier, elles auront aussi réalisé quatre entrevues et

entendu deux témoignages. Même si la dimension relationnelle colore l'ensemble, certaines activités précises affirment le caractère novateur de *Devenir*. Regroupées en une trilogie, elles ont pour objectif de saisir comment cette dimension joue sur l'identité, sur le cheminement professionnel et sur le projet de vie des femmes.

Applications, adaptations et évaluations

Le processus d'expérimentation-évaluation a confirmé le caractère efficace du programme intégral *Devenir* relativement à ses objectifs généraux, en ce sens que les participantes avaient dans l'ensemble établi un projet d'avenir vers lequel elles progressaient en faisant preuve d'un pouvoir accru sur leur vie. Les résultats d'évaluation les plus probants sont la « dédramatisation » du problème d'orientation et la reprise par les participantes de leur progression vers une insertion socioprofessionnelle ultérieure et planifiée à plus ou moins longue échéance. Précisons toutefois que ce programme ne débouche pas automatiquement sur une intégration immédiate au marché du travail. *Devenir* mise plutôt sur les effets à long terme d'une intervention globalisante dont les trois objectifs généraux mentionnés précédemment ont été atteints selon les résultats évaluatifs. La prise en compte de leur réalité propre et l'apprentissage d'une démarche sont les deux éléments les plus significatifs de l'appréciation des participantes. Les activités des thèmes « compréhension de soi » et « éducation à la planification » sont particulièrement associées à ce résultat. Nos résultats conduisent également à reconnaître le bienfait d'une intervention de groupe puisque c'est dans l'échange, le partage et l'entraide que les femmes brisent l'isolement et qu'elles apprennent le mieux, davantage encore que dans un rapport d'expert à cliente. Par ailleurs, d'autres caractéristiques de *Devenir* ont contribué à l'obtention de résultats positifs. Citons la perspective temporelle, la métaphore de l'arbre et la pédagogie expérientielle. Enfin, inutile de souligner l'intérêt accordé à une intervention qui reconnaît d'emblée l'importance de la dimension relationnelle dans la vie des femmes plutôt que de l'occulter ou de la considérer comme une tare susceptible de leur nuire.

Au Québec, une adaptation de *Devenir* a été réalisée pour répondre aux besoins précis de femmes monoparentales de 18 à 30 ans, prestataires de la sécurité du revenu et peu scolarisées. Cette version adaptée, d'une durée de sept semaines comportant un horaire hebdomadaire de 20 heures, s'intitule *Devenir autonome* (Spain et coll., 1997) et a donné les résultats suivants : repousser une deuxième grossesse, se mettre en action, augmenter l'estime et la confiance en soi, apprendre à concilier de multiples rôles, se redonner du pouvoir au lieu de subir, vivre une réussite en rendant à terme un projet, oser prendre sa place et s'affirmer, découvrir son potentiel, retrouver l'espoir, se percevoir dans un rôle face au marché du travail, briser l'isolement, trouver des solutions et un soutien concret à certaines difficultés, découvrir de nouvelles avenues, se donner de l'ouverture et mieux connaître les ressources disponibles. Les responsables du projet ont recommandé, suite à cette première expérimentation, d'offrir d'autres sessions.

En France, *Devenir* a été utilisé lors de sessions d'orientation et de bilans de compétences par la Maison de la promotion sociale d'Artigues, l'Atelier pédagogique personnalisé de Bayonne et le Centre interinstitutionnel de bilans de compétences de Bordeaux. Ces expériences permettent aujourd'hui de dresser quelques constats quant à l'utilisation de cette démarche dans le contexte français (C.I.B.C. 33, 1995 ; MPS, 1995, 1996 ; Ginisty, 1997).

Il y a d'abord consensus chez les intervenants pour constater que cette démarche facilite leur intervention. L'explication des valeurs et des référents à l'œuvre de même que l'organisation méthodique et méthodologique des investigations successives clarifient le rôle et la mission de l'intervenant. Mais l'apport essentiel de *Devenir* se situe dans sa capacité à augmenter le pouvoir des individus sur leur vie. Et ce, parce que s'y travaille le capital identitaire de la personne à travers une succession de séquences qui organise une conscientisation de ses ressources personnelles et relationnelles. De plus, le pragmatisme de cette démarche permet l'émergence de stratégies d'actualisation professionnelle en interaction avec la réalité de l'environnement, mais dans un cadre qui travaille à organiser et à construire des représentations. Ce faisant, *Devenir* touche au symbolique et au sens, donc à l'identité. Dans le contexte actuel dont la complexité va croissant et dans lequel les identités

collectives disparaissent, phénomènes qui altèrent pour beaucoup les capacités de représentation, de compréhension et de construction identitaire, *Devenir* s'avère une pratique alternative précieuse.

Un bilan de *Devenir* donne des informations supplémentaires quant aux bénéfices mentionnés par les participantes elles-mêmes : gain formidable en autonomie et en confiance en soi, amélioration des capacités de communication, meilleure connaissance d'elles-mêmes ainsi qu'une vision élargie du monde du travail, réalisme accru dans leurs projets de réinsertion, plus grande affirmation de soi et le sentiment d'être plus prêtes pour passer à l'action en ayant évacué les discours fatalistes et pessimistes et en envisageant une profession compatible avec les exigences familiales mais aussi avec la réalité de l'environnement socio-économique. En définitive, les participantes ont retrouvé du pouvoir sur leur vie avec le sentiment de mieux maîtriser leur devenir.

Le dispositif d'orientation *Devenir* offert dans son intégralité au Québec et en France et ses adaptations s'avèrent jusqu'à maintenant bénéfiques mais des recherches évaluatives doivent être poursuivies pour mieux mesurer les effets de ce programme.

Contributions et limites de devenir à la diversification des choix

Rappelons d'entrée de jeu que *Devenir* n'a pas été conçu dans une perspective d'incitation exclusive aux métiers non traditionnels pour les femmes. Il a plutôt été créé, comme nous l'avons vu, pour aider les filles à établir un projet d'avenir signifiant, réaliste et réalisable, formulé en prolongement de leur identité et de leur milieu relationnel particulier tout en considérant l'environnement. Autrement dit, l'image de l'arbre contient symboliquement tous les aspects à prendre en compte pour un choix éclairé qui se veut congruent à la personne concernée.

Par rapport aux métiers non traditionnels, nous croyons, à l'instar de Landry (1999), qu'il est essentiel de fournir aux filles le soutien dont elles ont besoin pour envisager toutes les occasions possibles sans toutefois créer des pressions indues pour un choix en particulier. Mais comme la méconnaissance, les préjugés et les obstacles liés aux métiers non traditionnels (Greene et Stitt-Ghodes, 1997; Hémond, 1999a) abondent, il est impératif de traiter de front ces questions dans toute démarche d'orientation. Enfin, tout comme Fortier

(1999), nous valorisons une promotion honnête et réaliste des carrières non traditionnelles. En ce sens, *Devenir* comporte des activités qui visent une telle promotion.

Précisément, lors de l'exploration des métiers et des professions, les participantes doivent en connaître le plus grand nombre et dans tous les secteurs d'activités professionnelles. Aussi, lors du choix des conférencières invitées à témoigner de leur vie professionnelle en lien avec les autres sphères d'activité, il est souhaité que ce choix soit en fonction des secteurs d'emplois où les femmes risquent de limiter leur exploration, comme ceux des métiers non traditionnels ou des sciences et génie. Enfin, en ce qui a trait aux comptes rendus des entrevues professionnelles que les participantes ont à faire, elles doivent se coordonner afin que le groupe réalise en bout de piste des entrevues dans les douze secteurs d'emplois. Les animatrices ont un rôle d'encadrement strict sur cette question pour que tous les secteurs soient explorés, notamment ceux des sciences, de la faune et de la flore, de la mécanique, de l'industrie et des affaires. Il s'agit de profiter de cette occasion pour rencontrer des femmes qui occupent des emplois en dehors des sentiers battus.

Quant au thème de la compréhension de soi, toutes les activités portant sur les intérêts, les aptitudes, les valeurs, les critères de réussite, les facteurs de motivation, les stratégies carrière-famille et les styles de vie comportent des éléments relatifs aux métiers non traditionnels. Mentionnons quelques exemples : Quel est le secteur d'emplois qui m'attire le plus ? À quel niveau hiérarchique (employée de soutien, technicienne, professionnelle ou cadre) je veux travailler ? Est-ce que j'aimerais réaliser des travaux de recherche, accomplir du travail scientifique ou technique, comprendre ou concevoir des mécanismes, étudier les réactions cliniques ou physiques des éléments ? Ai-je les aptitudes pour diriger une équipe, assumer des responsabilités, lire des plans, des cartes routières ou géographiques ? Suis-je motivée à relever des défis, exercer du pouvoir, avoir du prestige ? Ajoutons toutefois que la présence de ces éléments n'est pas au détriment de certains autres qui relèvent de professions et de métiers davantage traditionnels pour les femmes. Rappelons ici que le sens accordé par la personne à son projet d'orientation est d'une importance capitale dans sa réalisation et que des pressions indues poussant à des métiers non traditionnels vont

à l'encontre de la visée humaniste de *Devenir* (Spain, Hamel et Bédard, 1997). D'ailleurs, la problématique de la non-persistance dans les formations et les métiers non traditionnels (Landry, 1999) ne serait-elle pas la conséquence d'un choix insuffisamment éclairé et significatif ?

Selon Crozier (1996), les personnes ayant un sens de l'identité basé sur un soi relationnel auraient tendance à choisir des champs occupationnels « relationnels ». Cependant, ceci ne veut pas dire que les choix se limitent à des carrières d'éducatrice ou d'infirmière. Au contraire, il faut dépasser ces stéréotypes pour faire voir qu'aller vers des voies traditionnellement masculines peut permettre également d'exprimer et d'accomplir un sens de soi en relation. Par exemple, « la technologie, plus qu'une fin en soi, peut aussi être abordée comme ayant une portée humaine et sociale et pouvant s'inscrire dans un projet personnel visant à aider des gens et à contribuer à la société » (Fortier, 1999, p. 15). Ainsi, les animatrices de *Devenir* se doivent d'être vigilantes pour fournir les informations justes et minimiser les conséquences des préjugés envers les métiers non traditionnels. Dans cette visée, la documentation mise à la disposition des participantes devrait comporter des ouvrages sur la démystification des métiers non traditionnels comme, par exemple, *Folles du génie*. « En effet, les témoignages et les textes rassemblés dans cet ouvrage (Hémond, 1999b) feront tomber quelques-uns des préjugés et des idées étroites relativement à l'ingénierie. On y verra qu'une carrière en génie peut combler la vie professionnelle de femmes à la recherche de créativité, de relations humaines et de réalisations concrètes et ce, sans brimer leurs projets personnels. » Pensons aussi à *Des métiers pour les filles* (collectif aux éditions Ma carrière inc., 1998) qui est un « guide d'exploration des professions et des métiers non traditionnels pour les femmes faisant état de la place que ces dernières ont su se tailler, au fil des années, dans des milieux longtemps réservés aux hommes. Tant de questions que se pose la relève désireuse d'emprunter une voie différente, tant de réponses apportées par celles qui ont tracé le chemin ! »

Par ailleurs, les spécialistes en orientation doivent sérieusement prendre en considération les contextes de genre de l'environnement au travail et inviter les

personnes qui visent des occupations non traditionnelles à clarifier leurs propres valeurs de travail, intérêts et attentes pour éclairer le plus possible leurs choix (Cook, 1993). Ainsi, il ne s'agit pas de dresser un portrait sans faille des métiers non traditionnels mais plutôt de donner l'heure juste. Il n'y a pas que des bénéfices aux métiers non traditionnels ; certains obstacles seront à surmonter (Hémond, 1999). Temisjian (1999) précise que « l'entrée des femmes dans des professions dont la structure et le contenu sont organisés essentiellement par des hommes représente un problème majeur pour les femmes... Les exigences construites de la profession, telles la structure du travail hiérarchique, ne correspondent pas nécessairement au modèle féminin » (p. 14). Pour sa part, Fortier (1999) insiste sur le fait que, pour réussir comme ingénieure, comme dans d'autres professions, la motivation est importante puisque les milieux ne sont pas toujours accueillants pour les femmes et ne permettent pas aisément de concilier le développement d'un projet de carrière et d'un projet de vie personnelle et familiale. Cette ingénieure préconise une promotion de la profession qui annonce ouvertement les problématiques telles la compétition et la rivalité, les alliances informelles et la culture masculine afin de rectifier des attentes qui ne pourraient être comblées dans la pratique et pour mieux préparer les femmes à affronter ces difficultés. Dans *Devenir*, une activité porte essentiellement sur cette culture du monde du travail car, lorsqu'on parle d'avenir et d'insertion socioprofessionnelle, il s'agit de connaître dans quel monde la personne est appelée à évoluer. Le monde du travail étant un monde dit masculin, construit sur des conceptions masculines du travail et de la réussite, il se structure autour de normes et de valeurs masculines. Cette activité veut donner un portrait de ces valeurs de travail reconnues et souligner que les individus peuvent avoir des valeurs plus ou moins correspondantes à ce portrait. Suite à la découverte de la culture du monde du travail, les participantes sont invitées à mettre en parallèle les valeurs de travail et des critères de réussite reconnus socialement avec les valeurs de travail et les critères de réussite propres à chacune.

Conclusion

En somme, *Devenir* est un atelier d'orientation qui, loin d'être un incitatif exclusif aux voies non traditionnelles pour les femmes, vise plutôt la diversification des choix professionnels en permettant une exploration élargie du monde du travail et en offrant une démarche de compréhension de soi pour que la personne établisse un projet qui la rejoint dans son être, qui tient compte de l'environnement et des interactions entre les deux. De plus, l'intervention aborde les enjeux relationnels du cheminement de carrière des femmes, leur perspective globale d'envisager l'avenir et la singularité des parcours de chacune. En clair, ces considérations sont intégrées plutôt que niées car *Devenir* suppose d'intervenir auprès des femmes en reconnaissant l'intelligence, la cohérence et la valeur de leur façon de faire et où la carrière ne constitue pas la locomotive derrière laquelle s'accroche le déroulement d'une vie. C'est dans ce recadrage de valeurs que se pose l'essentiel du défi pour quiconque désire animer ce programme d'orientation en groupe ou utiliser son approche en consultation individuelle.

Références

- Belenky, M. J., Clinchy, B. M., Goldberger, N. R. et Tarule, J. M. (1986). *Women's ways of knowing*. New York : Basic Books.
- C.I.B.C. 33 (1995). *Devenir dans le contexte français. Premiers constats*. Bordeaux : document inédit.
- Collectif Les éditions Ma Carrière Inc., *Des métiers pour les filles*. (1998). Montréal : Les éditions Ma Carrière.
- Cook, E. P. (1991). « Annual Review : Practice and Research in Career Counseling and Development », 1990. *The Career Development Quarterly*. 40 (2), 99-131.
- Cook, E.P. (1993). « The Gendered Context of Life : Implications for Women's and Men's Career-Life Plans ». *The Career Development Quarterly*, 41. 227-237.
- Crozier, S.D. (1996). *Women's Career Development in a « Relational Context »*. Paper Presentation to 1996 International Counselling Congress. Vancouver, Canada.
- Fortier, I. (1999). « Une carrière en génie ? Pourquoi ? Pourquoi pas ? », *L'Orientation. Supplément spécial. Les femmes et les sciences*. 11 (3), 14-15.
- Gilligan, C. (1986). *Une si grande différence*. Paris : Flammarion.
- Gallos, J. V. (1989). « Exploring women's development : implications for career theory, practice, and research ». In M. B. Arthur, D. T. Hall et B. S. Lawrence (Ed.), *Handbook of Career Theory* (p. 110-132). Cambridge : Cambridge University Press.
- Ginisty, D. (1997). « Dessine-moi ton arbre de vie ». *Entreprises-formation. Journal de l'AFPA*. n° 103 oct.-nov. 18-19.
- Greene, C.K. et Stitt-Ghodes, W.L. (1997). « Factors That Influence Women's Choices to Work in the Trades ». *Journal of Career Development*, 23 (4), 265-278.
- Hémond, É. (1999a). Après l'observation, la comparaison. Enquête réalisée par l'Ordre des ingénieurs du Québec. *L'Orientation. Supplément spécial. Les femmes et les sciences*. 11 (3), 11-12.
- Hémond, É. (1999b). *Folles du génie. Les filles et les carrières en ingénierie*. Québec : Les Éditions Septembre inc.
- Josselson, R. (1987). *Finding herself : Pathways to identity development in women*. San Francisco : Jossey-Bass.
- Landry, L. (1999). « Les femmes et les carrières scientifiques à l'aube de l'an 2000 ». Éditorial de la présidente de l'OPCCOQ. *L'Orientation. Supplément spécial. Les femmes et les sciences*. 11 (3), 4.
- Maison de la promotion sociale, Bertin, D. et Elissagaray, N. (1995). *Compte-rendu de la formation Devenir. Atelier d'orientation pour l'insertion de publics féminins. Bilan pédagogique*. Artigues-près-Bordeaux : document inédit.
- Maison de la promotion sociale, Lopez, É. et Coriton, P. (1996). *Bilan de l'atelier Devenir*. Artigues-près-Bordeaux : document inédit.
- Spain, A., Bédard, L., Gilbert, D. et Brunet, H. (1997). *Devenir et un exemple d'application « Devenir autonome »*. Communication présentée au colloque annuel de l'Ordre professionnel des conseillers et conseillères d'orientation du Québec. Lennoxville, Canada.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1994a). *Devenir. Approche éducative en développement de carrière au féminin*. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval. 98 pages.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1994b). *Devenir. Guide d'animation de l'atelier d'orientation pour jeunes femmes*. Sainte-Foy : Les Presses de l'Université Laval. 656 pages.
- Spain, A., Hamel, S. et Bédard, L. (1997). Projet en devenir. *Carrièreologie Revue francophone internationale*. 6. (3-4), 59-67.
- Temisjan, K. (1999). L'insertion professionnelle des ingénieures au Québec. *L'Orientation. Supplément spécial. Les femmes et les sciences*. 11 (3), 13-14.

* L'élaboration de Devenir a été subventionnée par l'Université Laval, la Fondation canadienne d'orientation et de consultation et Développement des ressources humaines Canada.

Les personnes désireuses d'obtenir la liste complète des productions des auteures de Devenir portant sur leurs recensions d'écrits, la méthodologie et les résultats de leurs recherches sont priées de s'adresser à l'adresse suivant : CERDEC, Faculté des sciences de l'éducation, Université Laval, Québec, Canada, G1K 7P4, téléphone : (418) 656-2131 poste 2256, télécopieur : (418) 656-2885, courriel : Armelle.Spain@fse.ulaval.ca.

Les approches égalitaires entre les sexes : se limiter à diversifier les formations dites féminines ou les soumettre à l'égalité de résultats ?



Lucie France Dagenais

Ph.D. sociologie

Commission des droits

**de la personne et des droits
de la jeunesse**

Après une carrière dans l'administration publique fédérale, Lucie France Dagenais est devenue chercheure à la

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse en 1992. Détentrice d'un doctorat en sociologie, elle a publié sur les principaux sujets de recherches suivants : la question des jeunes, les inégalités entre les sexes dans les formations scolaires, les inégalités entre les sexes dans le marché du travail à diplôme égal, les approches d'égalité entre les sexes en milieu scolaire dans les provinces canadiennes, les mutations dans le domaine de l'emploi. Elle a effectué, en 1995, la première étude empirique québécoise sur la précarité dans le travail autonome et propose des pistes d'orientation pour la protection sociale. Elle a présenté des communications locales et internationales sur ces différents thèmes de recherche. Enfin, elle a aussi été chercheure à l'Institut de recherche appliquée sur le travail (IRAT), à la Télé-université (Téluc) et a enseigné la méthodologie de la recherche à l'École nationale d'administration publique (ENAP).

Introduction

J'analyse ici la question suivante : dans la lutte à la discrimination systémique qui désavantage encore les femmes du point de vue du marché du travail, quel type d'approche, incluant le système scolaire, pourrait être garante d'une meilleure égalité entre hommes et femmes ? Si l'on considère le principe de *l'égalité des chances* pour les filles dans l'accès au système scolaire et aux formations non traditionnelles, dans quelle mesure l'égalité entre les sexes dans la société peut-elle être mieux assurée ? Cette orientation peut-elle se traduire en une *égalité de résultats* pour un rééquilibrage plus concret des rapports entre les sexes dans la société à partir principalement des acquis scolaires ? En d'autres mots, jusqu'où peut s'exercer la capacité du système scolaire à enrayer les inégalités et surtout à favoriser une plus grande égalité entre les sexes ?

Dans une recherche réalisée pour la Commission en 1995¹, j'avais observé que les formations scolaires des garçons et des filles sont encore partiellement différenciées tant au niveau pré-universitaire qu'universitaire, une situation risquant de désavantager de nombreuses femmes une fois qu'elles sont en emploi. J'avais de plus observé que, à formation équivalente, femmes et hommes ont des résultats d'insertion forts variables, voire inégalitaires. Les acquis des femmes réalisés au plan de leur formation scolaire (fréquentation, diplômation) à ce jour n'ont été transposés que partiellement lors de l'insertion au marché du travail, un constat repris en 1999 dans un rapport du ministère de l'Éducation². Cette démonstration a conduit à confirmer que, malgré un objectif général d'égalité passant par l'éducation, le système de formation scolaire ne détermine pas à lui seul, même s'il y contribue fortement, l'application automatique de la mixité des sexes dans le système d'emploi et dans l'ensemble de la société.

1 applications restreintes

à l'éducation et principe égalitaire

Un principe général d'égalité de résultats visant à promouvoir l'équilibre dans les rapports entre les sexes est présenté ici, non seulement pour une application au domaine scolaire, mais surtout pour une transposition à la société.

1.1 LA DIVERSIFICATION DES FORMATIONS FÉMININES (MÉTIER NON TRADITIONNELS ET AUTRES) : SES ACQUIS ET SES LIMITES

Le phénomène des formations sexuées dans la structure éducative est généralement expliqué par l'exclusion liée au sexe de l'élève : il amène à favoriser l'accessibilité féminine aux disciplines traditionnellement masculines.

C'est dans ce contexte que la solution au problème de la faible représentation féminine dans certains secteurs et emplois est de diversifier les choix scolaires féminins pour assurer l'insertion plus égalitaire des filles face aux garçons. Diversifier les orientations de formation des filles est alors souvent vu comme l'option par excellence de déséxisation des compétences. La diversification des choix féminins dans la formation scolaire laisserait supposer une égalisation assurée des résultats d'insertion avec ceux des garçons sur le marché du travail, si les filles accédaient davantage aux disciplines soi-disant masculines, telles que les métiers non traditionnels. Mais cette option scolaire, sans garantir de résultats en insertion, conduit-elle automatiquement à l'égalité sociale entre les sexes ? En effet, en quoi une augmentation de la représentation des filles dans les formations de haute technologie, par exemple, vues en tant que métiers d'avenir et donc d'emblée porteurs de bénéfices automatiques, peut-elle assurer l'égalité des sexes en insertion dans l'emploi ? Personne n'oserait garantir que ces spécialités y conduisent *ipso facto*, surtout pas dans un contexte où la profondeur des mutations actuelles du travail en laissent plusieurs perplexes, même dans ces domaines dits de l'avenir. Mais surtout, n'est-il pas abusif, dans ce cas, de faire reposer le projet d'égalité des sexes sur l'unique question du choix scolaire et de la motivation des filles, ainsi que le veut cette option ?

Avant de pouvoir accréditer cette option ou une autre concernant des mesures réglementaires à instituer, il faut approfondir certains aspects.

1.2 COMMENT LA NORME DE PERFORMANCE

ET DE RÉUSSITE SCOLAIRE INCOMBE PLUS AUX FILLES

La poursuite de l'objectif d'égalité découle d'un principe universel, un principe abstrait ou théorique. Les projets de diversification des formations féminines s'appuient ainsi le plus souvent sur une norme implicite de l'égalité entre les sexes (*gender equality*). Les projets éducatifs de métiers non-traditionnels développés chez les filles uniquement misent sur une norme de performance et de réussite scolaire appliquée aux filles plus qu'aux garçons.

Malgré les bienfaits indéniables de telles approches, notamment sur l'accroissement du potentiel scolaire des filles que l'on observe de plus en plus, leurs limites ou contraintes apparaissent rapidement et sont faciles à préciser.

En fait, l'option de la diversification des formations féminines, opérée sur la base du cadre scolaire, s'appuie sur l'idéologie du choix individuel. Cette option est toutefois tendancieuse, car chez la plupart des filles, ainsi que les études le démontrent, le « choix professionnel » est souvent dicté par le « choix de vie ». C'est leur situation familiale, et non pas seulement la nature ou la valeur anticipée de leur bagage scolaire, qui détermine le choix professionnel. De plus, cette option est incomplète quand on sait aussi que l'insertion en emploi dépend autant sinon plus de l'état et des politiques du marché du travail, que des qualités et des compétences individuelles acquises en formation par les candidates. En outre, nous avons déjà relevé le phénomène d'inflation des diplômes pouvant affecter certaines catégories féminines dans les disciplines apparemment prometteuses.

Le postulat du choix professionnel paraît donc fortement discutable, particulièrement vu à la lumière de nos indices qui ont relevé qu'à formation équivalente *choisie* (même niveau scolaire et même domaine d'études des diplômés) les résultats de l'insertion des femmes sont inégalitaires comparés à ceux qui sont obtenus par les hommes (taux de chômage, activité, gains...).

Ainsi, augmenter le taux de féminité d'une discipline scolaire ne signifie pas que l'on fasse sauter les barrières de la division sexuelle sur le marché du travail (revenus, promotions, etc.). L'égalité et la mixité, on le voit, ne se définissent pas par simple addition : ajouter des femmes là où il n'y a que des hommes. La diversification de la formation et des fonctions des femmes se heurte à bien d'autres enjeux. La division sexuelle du travail n'est pas un simple problème technique ou un partage mécanique entre des emplois adaptés aux « spécificités » de chacun, que l'éducation prétend développer. C'est pourquoi la « logique de la formation » ne peut à elle seule résoudre le problème de la qualification et de la reconnaissance des emplois féminins, comme préoccupation sous-jacente à l'objectif égalitaire dans la lutte à la discrimination sexuelle. Les stratégies pour accomplir un tel changement sont complexes parce qu'elles sous-entendent un meilleur équilibre à trouver entre individus de sexes différents, c'est-à-dire entre hommes et femmes en tant que producteurs dans la société et non seulement à l'école. Seuls des efforts visant à relier l'éducation à la société permettraient d'atteindre ces changements plus profonds.

1.3 UN SOMMAIRE DES MESURES ET DES PRINCIPES EXISTANTS

Pour expliquer les inégalités et pour les enrayer, l'analyse de l'éducation comme système complexe signifie prendre en compte les effets pervers de certaines mesures d'intervention scolaire axées implicitement sur le sexe de l'élève (les filles seulement, en l'occurrence). L'examen sociologique sert alors à élucider les mécanismes des projets égalitaires abstraits et les effets pervers de politiques et d'innovations scolaires réglementaires se voulant généreuses.

Des changements structurels dans les règles et les politiques éducatives ont cherché à réorganiser le contexte global dans lequel se produisent l'enseignement et l'apprentissage. Des mesures de redressement ont jusqu'ici été tentées en éducation pour abolir le sexisme (surtout aux États-Unis, mais aussi dans d'autres pays anglo-saxons et au Canada).

1.3.1 Un bilan des cadres réglementaires pancanadiens

Les approches qui nous ont d'abord intéressé en éducation sont celles qui, au niveau pancanadien, dans le cadre réglementaire de lois (antidiscriminatoires) provinciales, s'appuient sur un principe d'égalité (ou d'équité).

Jusqu'ici, un premier travail de repérage et de synthèse a été réalisé dans le but de rendre compte, pour chacune des provinces canadiennes, des positions gouvernementales en matière d'égalité des sexes en éducation³. Nous disposons donc présentement d'éléments d'informations sur la description des principes et des mesures d'équité (ou égalité) mis en place dans chacune de ces provinces. L'analyse de ces mesures et principes appliqués à l'éducation et, par extension, parfois aussi à d'autres domaines, permet de retracer les applications égalitaires retenues. Cet examen peut aussi mettre en évidence, de façon plus particulière, le rôle spécifique joué par la présence d'une *charte des droits et libertés* dans l'initiative de chaque province, ce qui est très utile à un organisme comme la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse*, ayant pour mandat d'interpréter et d'appliquer les dispositions d'une telle charte au Québec.

Quelles approches égalitaires spécifiques aux femmes (orientations et énoncés de politiques, ainsi que mesures d'intervention) ont été retenues dans le domaine de l'éducation dans l'ensemble des provinces canadiennes ?

Si le cadre de l'égalité, ainsi qu'en rendent compte les discours officiels recensés, présente des affinités évidentes entre plusieurs des provinces canadiennes, en revanche sa transposition dans les approches retenues témoigne de disparités frappantes. Certaines provinces, comme la Saskatchewan et la Colombie-Britannique, offrent une approche articulée de l'équité des sexes, alors que la plupart des provinces, telles l'Alberta, le Manitoba, l'Ontario, le Québec, etc., s'en tiennent à des approches égalitaires moins structurées voire moins formalisées de lutte à la discrimination, à en juger par les sources documentaires examinées.

Sans reprendre ici tout le débat de philosophie du droit sur le sens des concepts d'équité⁴ et d'égalité auquel chaque province ferait référence, limitons-nous à mentionner que ces disparités se traduisent avant tout dans les terminologies variables qui se chevauchent. En

effet, pour parler de l'égalité entre les sexes, la plupart des provinces réfèrent à la notion d'« équité de genre » plutôt que d'« équité des sexes » (six provinces sur huit disent *equity* (équité) plutôt que *equality* (égalité) et cinq sur ces six parlent de *gender equity* (équité de genre) plutôt que de *sex equity* (équité des sexes). Quand l'Ontario utilise la notion « d'équité des sexes », seule province à le faire, cette notion est alors appréhendée en termes de socialisation et réfère à des objectifs à atteindre (chances égales, accès égal, représentations égales, etc.) entre catégories sexuelles. Dans cette perspective, l'égalité des sexes veut dire socialisation féminine et élimination des stéréotypes pour donner accès (chances) ou permettre la réussite (résultats).

À vrai dire, l'emploi préférentiel des termes soit « équité des sexes », soit « équité de genre », ne ressort pas toujours clairement au niveau même de la définition d'un cadre théorique dans les provinces. Faudrait-il voir dans cette adaptation terminologique d'une province à l'autre une conception différente de l'idée même d'égalité en tant que telle, alors que les traditions voire les options philosophico-juridiques marquent inévitablement le choix des termes ? Dans cette perspective, il serait intéressant d'approfondir éventuellement l'analyse des définitions philosophico-juridiques contemporaines du concept d'égalité et aussi de vérifier comment le concept même de *gender* (genre) en particulier peut s'intégrer concrètement à des objectifs précis d'égalité entre les sexes.

En fait, on a pu constater que deux provinces, la Colombie-Britannique et la Saskatchewan, ont une politique spécifique à l'équité et/ou à l'égalité des sexes en éducation. Une troisième province, le Nouveau-Brunswick, aurait aussi approuvé une telle politique. Notons que ces politiques sont relativement récentes, soit 1991 pour la Saskatchewan et 1989 pour la Colombie-Britannique et le Nouveau-Brunswick. Le Manitoba n'a pas de politique sur l'équité des sexes mais un texte de loi, le Code des droits de la personne, faisant explicitement référence tant aux différences entre les sexes qu'aux différences fondées sur le sexe, parmi les motifs discriminatoires prohibés. Enfin, outre le Manitoba, six autres provinces n'ont pas de politique spécifique à l'équité et/ou à l'égalité des sexes en éducation. Ce sont l'Alberta, l'Île-du-Prince-Édouard, la Nouvelle-Écosse, l'Ontario, le Québec et Terre-Neuve.

Cette absence de politique intégrée ne signifie pas pour autant que la question des femmes en éducation

soit totalement absente des discours ou des mesures gouvernementales ainsi que nous l'avons vu. La plupart des provinces canadiennes ont retenu des mesures d'égalité entre les sexes spécifiques au domaine de l'éducation. Mais, selon les provinces, ces mesures sont plus ou moins intégrées et coordonnées au sein d'une approche égalitaire globale retenue dans chacune d'elles. Aussi, ce sont les provinces qui ont des politiques spécifiques à l'intention des femmes en éducation qui ont les stratégies et les mesures les plus élaborées (Colombie-Britannique et Saskatchewan) comme en témoignent les textes officiels. Toutefois, l'examen de ces textes révèle que l'Alberta, le Manitoba, le Nouveau-Brunswick et le Québec ont développé des mesures qui, même si elles sont parfois très sommaires, font référence à une définition de la problématique générale des inégalités entre les sexes. Ces mesures se résument le plus souvent à des guides de ressources et d'évaluation destinés aux enseignants et aux milieux scolaires, pour épurer le matériel scolaire (programmes, manuels, etc.) des stéréotypes sexuels, en vue d'en rendre la portée non discriminatoire. Notons ici que le Québec a aussi fait l'implantation de mesures en éducation (technique policière collégial, métiers de la construction au secondaire) visant les femmes en tant que groupe discriminé. La plupart des provinces (Alberta, Colombie-Britannique, Manitoba, Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Ontario, Québec, Saskatchewan) disposent donc de ce type d'outils même sans avoir adopté une véritable politique d'équité des sexes en éducation.

En outre, les mesures spécifiques aux femmes en éducation dans certaines provinces peuvent déborder ce cadre strict pour englober aussi la problématique des femmes adultes et leurs difficultés sur le marché du travail (l'approche albertaine), ainsi que celle de la violence conjugale (l'approche de la Colombie-Britannique). Enfin, selon que les provinces retiennent une approche égalitaire référant explicitement aux droits de la personne (Nouveau-Brunswick, Nouvelle-Écosse, Saskatchewan, etc.), cette approche n'implique pas uniquement la discrimination sexuelle et les femmes en éducation, mais aussi les autres types de discrimination (selon l'appartenance ethnique, le statut socio-économique, le handicap, la religion, etc.). Si, dans ces

cas, l'initiative en revient à la présence d'une charte des droits de la personne ou d'autres textes législatifs dans la province (Multiculturalisme et droits de la personne en Colombie-Britannique; Code des droits de la personne au Manitoba; Multiculturalisme / Droits humains en éducation au Nouveau-Brunswick; Charte des droits et Acte d'éducation en Saskatchewan), la responsabilité de la mise en œuvre de mesures relèvera, dans la majorité des provinces, de la volonté même du ministère de l'Éducation. Au total donc, six provinces disposent quand même de stratégies ou d'outils d'intervention, sans avoir une politique globale d'équité des sexes en éducation. Ajoutons à cela que la Colombie-Britannique et, plus encore, la Saskatchewan, se distinguent très nettement des autres provinces en ce qui concerne l'articulation théorique, l'ampleur et la pertinence des stratégies proposées.

Terminons en disant que la disparité tant des vocabulaires que des types d'approches égalitaires retenus semble témoigner en fait d'un cadre théorique de l'égalité en constante réinterprétation selon des termes philosophico-juridiques jamais arrêtés et définitifs. On peut dès lors se questionner sur la portée réelle qu'un cadre plus virtuel que prescriptif de l'égalité peut avoir sur les rapports entre les sexes. À l'inverse, on doit aussi se demander jusqu'où il est possible d'aller dans la transposition au secteur éducatif des prescriptions concrètes découlant d'un cadre visant l'égalité. Car ultimement ce que cette analyse fait ressortir, c'est une capacité variable à mobiliser, en fonction d'une approche égalitaire précise, cohérente et homogène, et à transposer une telle approche en des applications concrètes, et peut-être surtout en des programmes (conception, réalisation) partagés par les acteurs concernés aux différents niveaux et définis de façon opérationnelle : ce qui signifie non seulement concertation, mais attribution des responsabilités pour une réelle prise en charge des objectifs d'égalité et définition d'outils précis pour les atteindre.

1.3.2 Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité en éducation pour les femmes

Au Québec, l'article 86 de la *Charte des droits et libertés* de la personne prévoit l'implantation de programmes d'accès à l'égalité dans le secteur de l'éducation, entre autres pour les femmes. Ces programmes visent en fait à favoriser une représentation non discriminatoire ou plus égalitaire des membres de groupes victimes de discrimination tels que les membres des minorités ethnoculturelles et visibles, de même que les autochtones, dans des programmes d'études où ils sont peu présents. Il s'agit d'un moyen permettant de mieux relier la formation et l'emploi de ces personnes dans la mesure où elles possèdent les aptitudes requises pour s'engager dans une carrière.

C'est dans ce contexte qu'un programme en techniques policières a été mis sur pied au Québec dans trois collèges de Montréal (Ahuntsic, John Abbott et Maisonneuve) en janvier 1995, une première dans le réseau de l'enseignement collégial. Ce programme d'accès à l'égalité (PAE) a entre autres pour but de porter la proportion de femmes jusqu'à 41 % parmi les étudiants admis à ces études. Le programme vise alors à assurer au sein l'effectif de police une meilleure représentation féminine par rapport à la population desservie⁵.

Outre l'implantation d'un PAE en éducation, mentionnons que d'autres types d'interventions ont aussi pris forme au Québec. Par exemple, une entente avec l'industrie papetière au Témiscamingue a amené des femmes (et des autochtones) à s'inscrire au diplôme d'études professionnelles en techniques papetières, en vue d'accéder aux emplois disponibles dans les usines de pâtes et papiers de la région.

Finalement, mentionnons qu'un plan d'action en plusieurs étapes est prévu entre différents partenaires en vue d'augmenter la représentation féminine dans la main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Pour constituer un bassin de femmes aptes à pénétrer et à se maintenir dans l'industrie, une série de mesures est prévue « en amont » de celle-ci (outils de promotion

et techniques d'exploration des métiers, concertation interorganismes, formation professionnelle, places réservées aux femmes dans les programmes d'études, etc.). Quant à la recommandation à ce que les commissions scolaires du Québec réservent un nombre minimal de places aux filles dans les programmes d'études des métiers de la construction, elle est toujours à l'étude par le ministère de l'Éducation⁶.

1.3.3 Un bilan évaluatif global à faire

des expériences réalisées et de leurs répercussions

S'il a été important jusqu'ici de connaître les provinces ayant lancé (ou non) des approches spécifiques à l'égalité des sexes en éducation, il serait essentiel de connaître l'effet réel de ces approches. Quel type d'égalité entre les sexes ces approches cherchent-elles à atteindre ? Et quels sont les résultats atteints en termes d'égalité entre les sexes ? Pour répondre à ces questions, des travaux supplémentaires de recherche seraient nécessaires pour évaluer les répercussions réelles des types de mesures en place.

En outre, des comparaisons internationales enrichiraient aussi l'évaluation des mesures réglementaires déjà expérimentées en éducation en aidant à mieux en cerner les effets⁷. À cet égard, la prise en compte d'un corpus d'articles internationaux serait essentielle, pour évaluer l'atteinte des objectifs souhaités et pour connaître les effets concrets qu'ont eus les réformes à visée égalitaire instaurées en milieu scolaire, en vue d'orienter les moyens à exploiter.

Si aller vers plus d'égalité entre les sexes veut dire agir sur l'école, les mesures retenues doivent viser des résultats concrets non pas seulement en éducation, mais bien dans la société, comme nous l'abordons maintenant.

2 Éléments d'une approche égalitaire élargie

Compte tenu des éléments déjà réunis, reprenons la question de fond : Quels principes d'égalité devraient fonder une approche et quels objectifs égalitaires concrets cette approche devrait-elle viser, en rapport avec les sexes comme catégories spécifiques ?

Les théories générales d'égalité des droits anticipent l'égalité universelle dans la mission scolaire, sans spécifier concrètement les résultats en ce qui a trait aux catégories sociales de sexe. Ainsi, dans le débat théorique sur l'égalité en éducation, on réclame, comme valeurs,

l'égalité d'accès et de chances, sans égard aux résultats, en présupposant l'équivalence implicite des individus (définis hors de tout critère catégoriel spécifique comme le sexe, par exemple).

2.1 INTRODUCTION D'UNE APPROCHE D'ÉGALITÉ DE RÉSULTATS : EXIGENCES ET ÉTAPES

Les thèses spécifiques du féminisme ont montré, pour leur part, que les idéaux égalitaires n'ont pas complètement rejoint les femmes (emploi, salaire, etc.), soulignant ainsi leur non-équivalence sociale par rapport aux hommes.

2.1.1 La prise en compte d'indicateurs d'inégalités/égalité

Pour mieux comprendre et ultimement combattre les inégalités entre hommes et femmes, il serait nécessaire de considérer des indicateurs⁸ d'inégalités/égalité hommes-femmes dans la société. Un projet de promotion de l'égalité entre les sexes devrait viser des résultats tangibles ou mesurables à partir de tels indicateurs comme, par exemple, le salaire et les autres revenus de travail, ainsi que le travail rémunéré, la discontinuité professionnelle et ses conséquences discriminatoires pour les femmes.

Le salaire et autres revenus de travail

Dans l'explication du fossé salarial entre hommes et femmes, on devrait prendre en compte, non seulement la norme scolaire (type de formation, diplomation, niveau d'études, etc.) mais les situations d'inégalités persistantes dans le marché du travail dans les salaires et les revenus de travail, à diplôme égal⁹.

Le travail rémunéré, la discontinuité professionnelle et ses conséquences discriminatoires

De plus, pour mesurer les inégalités de gains entre les sexes, on définit encore la norme de travail à partir de l'emploi à temps plein à vie, alors qu'on devrait considérer non seulement les salaires et revenus d'emploi, mais aussi les revenus du travail autonome et contractuel¹⁰. En se limitant à l'analyse de l'emploi salarié standard, on ne peut observer les forces sociales qui induisent le statut économique inférieur des femmes

par rapport aux hommes encore aujourd'hui, et ce, quoiqu'elles sont massivement entrées dans le marché du travail dans les trois dernières décennies.

En outre, un phénomène comme l'interruption de carrière affectant déjà davantage les femmes que les hommes, combiné au problème des conséquences négatives voire discriminatoires qu'elles rencontrent à la suite de ces interruptions, peut expliquer, du moins en partie, l'écart de revenu de travail entre les deux sexes. Les femmes consacrent plus de temps et n'hésitent pas à interrompre leur trajectoire professionnelle pour s'occuper de la famille et en subissent les conséquences à différents niveaux. Des analyses réalisées à la *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse* sur des cas de discrimination fondée sur la grossesse pour le Tribunal des droits et pour le Tribunal du travail montrent clairement comment les femmes subissent encore des conséquences discriminatoires lorsqu'elles se prévalent par exemple de congés de maternité ou parentaux, pourtant pleinement autorisés et légaux.

Entre autres conséquences discriminatoires lors du retour à l'emploi après un congé pour raison de grossesse, notons, par exemple la non-reconnaissance du cumul d'ancienneté pendant un congé de maternité (cas à la Ville de Montréal¹¹). On peut noter aussi la non-reconnaissance de la prestation de grossesse à titre de salaire de remplacement pendant le retrait préventif et le congé de maternité avec pour conséquences discriminatoires la réduction de la paie de vacances de la plaignante (cas Roussin¹²) ou de son indemnité de mise à pied.

Autres conséquences discriminatoires observées cette fois lors du retour à l'emploi après la prise d'un congé parental ou autres types congés pour obligations parentales : la perte d'ancienneté pour des enseignantes contractuelles (cas d'une commission scolaire du Québec) conséquence pouvant aller, dans certains cas (cas d'une employée de la fonction publique québécoise soumis à l'arbitrage du Tribunal du travail) jusqu'à la perte de l'emploi à la suite de congés de maternité et parentaux.

Comme solution aux inégalités entre les sexes, l'approche conceptuelle à retenir devrait donc intégrer aux principes égalitaires, l'apport des thèses féministes. Celles-ci ont bien mis en lumière l'aspect systémique de la discrimination sexuelle, à travers le système d'interrelations des modes discriminatoires reliant l'école, le travail et la famille. Pourtant, ces démonstrations se sont appuyées sur un discours centré uniquement sur les femmes et la différence sexuelle implicite, parti pris ayant empêché de reconnaître des domaines partagés entre les sexes à l'école, dans la famille, dans l'emploi, etc. Toutefois, les théories féministes et leurs applications, centrées sur l'approche différencialiste, ont longtemps été incapables de dépasser ce niveau. Elles n'ont donc pu conduire à concevoir concrètement et explicitement l'égalité des individus de sexe différent au sein des rapports sociaux en général.

Ainsi que nous l'avons vu, l'égalité des chances en éducation, qui représente un principe social désirable, n'est pas le synonyme d'égalité de résultats. Confondre l'égalité des chances aux résultats, comme une extension naturelle, est néanmoins une option attrayante parce qu'elle place à très haut niveau les virtualités du système éducatif.

L'interprétation de l'égalité de résultats, quant à elle, peut varier selon deux modes dans le secteur éducatif : mêmes progrès ou mêmes choix.

- Mêmes progrès : favoriser des progrès scolaires égaux entre les personnes, en fonction d'un point de départ (par exemple la fréquentation), peut atténuer un premier stade d'inégalités comme nous l'avons dit.
- Mêmes choix : l'égalité n'existe que si une représentation proportionnelle de chaque groupe (en l'occurrence sexuel) existe au niveau des choix et de la réussite scolaires (par exemple dans la diplomation). Ici, le seul obstacle serait le choix lui-même que font les personnes. Cette interprétation néglige toutefois le fait que certains groupes, par exemple les femmes, peuvent « choisir » certaines possibilités en nombre disproportionné pour des raisons culturelles (responsabilités familiales en vue et anticipation de carrière écourtée, reportée ou morcelée, par exemple ; ou encore, choix professionnel comme prolongement de la fonction familiale féminine) et que les garçons peuvent choisir de moins investir dans le rendement scolaire, également pour des raisons culturelles.

De ces deux versions du principe d'égalité sur le plan scolaire retenons que, si elles proposent des buts sociaux universels valables à atteindre, leurs « résultats » spécifiques ne sont pas assurés. Ce type de principe égalitaire universel ne garantit pas, en pratique, une égalisation concrète des bénéfices éducationnels et sociaux.

- **Mêmes résultats :** l'obtention par les femmes de résultats d'insertion équivalents à ceux des hommes constituerait alors l'égalitarisme du stade final. Ce type d'égalité se définirait en fonction des points d'arrivée (l'égalité de revenus d'emploi, par exemple), plutôt que des seuls points de départ (égalité des chances dans l'accès et la réussite scolaires). À ce stade, ceci conduirait à déterminer l'égalité entre les sexes une fois sortis du système scolaire, c'est-à-dire là où se jouent les enjeux réels (sociaux et économiques) de l'éducation dans la société.

Bien sûr, interviendront à ce niveau les deux principes mis en avant par la Charte : l'accès égalitaire à l'ensemble des postes offerts sur le marché et l'assurance d'un salaire égal pour un travail équivalent.

2.2 POUR PROMOUVOIR L'ÉQUILIBRE ENTRE LES SEXES

Pour concevoir des objectifs d'égalité concrets dans les domaines partagés de la société, pour les individus de sexe différent, on peut s'inspirer des thèses féministes. Par-delà toutes différences sexuelles implicites, on peut reconnaître des équivalences de statut entre individus de sexe différent en clarifiant l'enjeu égalitaire des sexes entre eux dans les domaines partagés.

Favoriser concrètement l'égalité des sexes, cela voudrait dire changer le cadre dans lequel filles et garçons « choisissent » leur orientation scolaire de formation, progressent dans cette formation et s'insèrent dans le marché du travail, en un mot, changer les rapports sociaux entre les sexes.

2.2.1 Des exemples de mesures concrètes dont quelques expériences européennes

Si des mesures concrètes en faveur de l'égalité entre hommes et femmes touchent les conditions scolaires précédant l'entrée dans la vie active, pour assurer que les effets égalitaires réels soient vraiment transposés socialement, il faudrait également que les propositions éducatives soient reliées aux conditions empiriques d'insertion.

Comme les réalités scolaire et d'insertion font encore largement appel à des logiques différenciées entre hommes et femmes, malgré l'évolution des modèles à ce propos, le projet égalitaire devrait alors les prendre directement en compte. Ainsi, sur le plan scolaire, si l'on veut rechercher une meilleure égalité des sexes en diversifiant les formations traditionnelles des filles, par exemple, logiquement il faudrait envisager aussi modifier celles des garçons. Incidemment, certaines expériences égalitaires en Europe vont déjà en ce sens, notamment en Irlande, au Royaume-Uni et au Danemark pour introduire une expérience de travail non traditionnelle chez les garçons. Au-delà du système scolaire lui-même, comme femmes et hommes sont concernés par les changements, les deux catégories devraient également y être associées.

2.2.2 Pour rééquilibrer les rapports entre les sexes

Car, en définitive, la question de fond qui concerne au premier chef les changements à apporter à la situation des femmes est celle des répercussions à obtenir sur les rapports sociaux entre les sexes eux-mêmes. Les mesures concrètes à prévoir devraient donc englober une variété de facettes dans le projet égalitaire entre les sexes. Une telle perspective relie concrètement des propositions d'éducation et de formation des filles à la question centrale de l'autonomie économique des femmes dans la société. Cette autonomie économique des femmes doit intégrer de véritables objectifs d'équité. C'est ainsi que la thématique de recherche en développement dans les organisations tant internationales que québécoises et portant sur la conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, s'oriente vers des actions concrètes répondant aux nouvelles réalités tant des femmes que des hommes au travail. Conséquemment, l'analyse de cette thématique de recherche est appelée à avoir des répercussions sur la façon même de définir la notion d'éducation et de formation tant pour les filles que pour les garçons, et ce, en considérant l'essor du phénomène d'éducation permanente dans les sociétés avancées.

Une politique de formation articulée avec une véritable politique d'emplois, par exemple, serait sans doute opératoire parce qu'elle amènerait à bousculer bien des stratégies d'utilisation de la main-d'œuvre féminine. De même, une approche d'égalité véritable dans nos types de sociétés, menée sur les plans à la fois politique et

économique, serait convaincante si elle s'accompagnait d'une redéfinition de la prise en charge des enfants (et des autres responsabilités familiales).

Pour toucher à la fois hommes et femmes dans un projet de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles, on peut suggérer par exemple l'application d'une politique de congés parentaux, des formules d'aménagement et de réduction du temps de travail et des services de garde variés, ce qui va dans le sens des propositions actuelles formulées par les organismes nationaux tant qu'internationaux. Toutes ces mesures, visant des changements pour rééquilibrer la situation des femmes et des hommes, sont toujours susceptibles de rencontrer des résistances parce qu'elles touchent des enjeux sociaux liés au fait de favoriser le développement d'une vision égalitaire des rapports hommes/femmes dans la société. Mais si l'objectif du projet est bien d'abolir toute délimitation rigide des rôles sociaux liés au seul sexe de l'individu au sein d'une société avancée comme le Québec, dans cette lutte, hommes et femmes sont solidaires.

Conclusion

Pour changer le cadre des rapports entre les sexes dans notre société, des objectifs d'égalité concrète devraient donc intégrer simultanément trois contenus ou catégories d'analyse :

- les contenus du niveau de l'individu comme personne ;
 - les contenus du niveau collectif des catégories sexuelles ;
 - les contenus du niveau des règles institutionnelles.
-
- Au niveau de l'individu, c'est l'information et la motivation personnelles des femmes (mais aussi des hommes) comme individus que les efforts politiques de changement vont viser. Les possibilités d'actions se centrent alors sur l'orientation, la socialisation, ou le recyclage, etc.
 - Au niveau collectif des catégories sexuelles, ce sont, à l'école d'abord, les mécanismes propres aux milieux qui différencient l'accès à certaines spécialisations qu'il faudrait examiner. Sur le marché du travail, c'est l'évidence d'inégalités économiques entre hommes

et femmes, notamment en emploi et au travail, que les mesures doivent corriger. Les inégalités se manifestent certes dans les emplois traditionnels et typiquement féminins, mais aussi dans le travail et le profil des travailleuses atypiques précaires nouveau genre (scolarisées, qualifiées, etc.). Les inégalités peuvent se manifester sous forme de salaire inférieur, mais aussi d'absence de sécurité, de stabilité, d'opportunités ou de promotions, ainsi que de règles discriminatoires dans la gestion des ressources humaines, particulièrement pour les congés (maternité, parentaux), l'ancienneté, etc.

Parmi les possibilités de redressement, il y a la réévaluation à la hausse de certains titres d'emploi et de salaires dans les domaines traditionnellement détenus par des femmes qui devrait être poursuivie, à l'instar de la loi québécoise sur l'équité salariale. Si, en amont du marché du travail, c'est-à-dire à l'école, on continuait de percer les chasse-gardées masculines, il faudrait aussi prendre la mesure du phénomène d'inflation des diplômes qui semble affecter certaines nouvelles catégories féminines. Finalement, la protection de base chez les catégories d'atypiques serait à développer.

- Au niveau des règles institutionnelles, des mesures devraient rééquilibrer les occupations économiques et les activités sociales. Dans nos sociétés avancées, le chômage, le sous-emploi, le travail précaire et la pauvreté excluent nombre de personnes de la sphère de l'emploi, malgré leurs qualifications académiques. Dans ce contexte, les activités « non économiquement rentables » (formation, bénévolat, création, soins domestiques, soins des enfants, des malades, de la famille, etc.), occupent de plus en plus de personnes. À ce niveau, les possibilités de réorganisation sociale devraient permettre de repenser, voire de redistribuer la charge de travail (et la richesse qu'il crée). Par exemple, la flexibilité des horaires de travail permettrait de mieux concilier les divers types d'occupations et de responsabilités individuelles (famille, travail, formation) tout au long du cycle de vie des personnes.

Une approche efficace de l'égalité devrait s'articuler autour de ce type de mesures concrètes que nous venons d'esquisser. La capacité scolaire à promouvoir une véritable égalité des sexes dépend donc d'un certain dépassement des limites strictement éducatives, dans une approche globale d'équilibre des rapports entre les sexes.

¹ Voir Lucie France Dagenais, *Recherche sur les inégalités scolaires : discrimination sexuelle en éducation ?*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1995 : 58.

² Isabel Bernier, *Tendances relatives à l'intégration des femmes diplômées des universités au marché du travail*, gouvernement du Québec, 1999 : 58.

³ Voir Lucie France Dagenais, « Description des approches d'égalité entre les sexes en éducation dans les provinces canadiennes », *Revue canadienne de l'éducation*, vol. 21, n° 3, été 1996 : 241 à 256.

⁴ Voir Magdi Sami Zaki, « Définir l'équité », *Vocabulaire fondamental du droit*, 1990.

⁵ Voir à ce sujet : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives*, décembre 1998 : 121 et 145.

⁶ *Idem.*, p. 115-119.

⁷ Il ne faut pas manquer de mentionner à ce propos l'intérêt similaire, bien que plus récent qu'au Québec, porté à ces questions dans certains pays européens lors d'un colloque tenu en août 1998. Voir Paul Fogelberg *et al.* (Edited by), *Hard work in the Academy. Research and interventions on Gender Inequalities in Higher Education*, Helsinki, University Press, 1999 : 288.

⁸ Voir Frank S. Jones, PhD and Leroy O. Stone, PhD, *Conceptual Issues, Technical Problems, and Statistical Integration Questions in Work on Gender Equality Indicators*, Background paper, F.R.S.A. Analytical Studies Branch, Statistics Canada, 1999 : 155.

⁹ À ce sujet, voir Dagenais, *idem* (mars 1995 : 27-41).

¹⁰ Voir Lucie France Dagenais, *Travail éclaté, protection sociale et égalité*, Éditions Yvon Blais, 1998 : 233.

¹¹ Voir Lucie France Dagenais, *Discrimination fondée sur la grossesse : une analyse sociale à partir de la discontinuité professionnelle des femmes*, expertise sociologique, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, septembre 1997.

¹² Voir Lucie France Dagenais, *Interruption d'emploi aux fins de maternité et pénalités financières*, expertise sociologique sur un cas, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, avril 1999.

¹³ « Non-traditional work experience :

Projects in Ireland (IRL 17, 18), the United Kingdom (UK 27, 28), and Denmark (DK 3) developed non-traditional work experience courses for girls, and one project, (UK 27) also introduced non-traditional work experience for boys.

Boys were placed in nurseries working with young children and in old people's homes (UK 27). In an Irish project's mini-company (a school-based activity combining work experience and education for enterprise) boys were responsible for baking cakes and selling them in the local community (IRL 18).

For girls, this meant visits to, or placements in, manual crafts such as carpentry, joinery, plumbing, painting and decorating, bricklaying, plastering, and scientific/technical fields such as electronics, micro-computing, welding and engineering.

To find firms where girls can work alongside women trained in these fields can be a problem. Projects in Rennes (F 11), Shannon (IRL 18), Manchester (UK 27) compiled local directories of women working in manual crafts and technical trades as a resource to help teachers responsible for locating work experience placements. The Danish (DK 3) and Shannon (IRL 18) projects used the facilities of technical institutes and workshops to provide introductory courses for girls in which they could sample various manual trades in well-equipped workshops. »

Source : European community, « Transition of young people from Education to adult and working life » *Gender equality strategies from the second transition programme*, Brussels, February 1988.

¹⁴ Voir : Bureau international du travail, *Travailleurs ayant des responsabilités familiales*, Genève, 1993 : 278.

Réseaux bien conçus : la contribution de chaque partenaire à la réalisation d'une idée



Gertrude Peinhaupt
directrice générale de
New Opportunities for Women
(**nowa**)
(avec Heide Cortolezis)

Née en 1963, Gertrude Peinhaupt a été, entre 1984 et 1992, collaboratrice du Service d'orientation pour les femmes de Graz. De 1992 à 1994, elle a élaboré et dirigé le projet « Les femmes dans les technologies et les métiers » et mis sur pied l'Initiative d'économie régionale et de qualification de Graz et de ses environs.

M^{me} Peinhaupt a également occupé différents emplois dans le secteur de l'éducation féministe et du travail social (Francfort, 1990-1992), de la gestion de projets, de l'orientation et du contrôle des processus ainsi que du développement organisationnel systémique (1996-1997).

Le Réseau de formation professionnelle *nowa* est une association sans but lucratif qui siège en Autriche. Depuis 1994, *nowa* est une initiative régionale de la ville de Graz et des 25 agglomérations du comté de Graz-Umgebung.

Cette association non partisane œuvre pour l'adoption d'une politique économique et d'emploi active pour les femmes au niveau régional.

nowa est une formule stratégique nouvelle pour la formation professionnelle des femmes, axée sur des métiers non traditionnels. Elle a été mise au point en raison du manque de satisfaction procurée par les méthodes traditionnelles de qualification pour les femmes.

Elle suit donc nécessairement une démarche explicitement axée sur les problèmes que rencontrent les femmes et inscrit les mesures prises dans des catégories conceptuelles unifiées afin de fournir une aide et une orientation plus constantes et plus complètes.

Avec les employeurs, *nowa* élabore des programmes d'études pour les femmes. Elle s'intéresse essentiellement aux métiers qui se rattachent aux nouvelles branches de la technologie.

nowa administre actuellement trois programmes

1) NOWA – PROGRAMME DE FORMATION PROFESSIONNELLE RÉGIONALE POUR LES FEMMES

Programme instauré sur ordre du service de placement public et du gouvernement de la Styrie.

- a) *Orientation individuelle en matière de qualification.*
- b) *Cours en vue de la planification de carrière et de la formation professionnelle.*
- c) *TEKNowa*, programme visant à favoriser l'intérêt des femmes pour les professions techniques et les métiers.
- d) *Programmes de formation novateurs* : Avec les employeurs, *nowa* élabore des programmes de formation attentifs aux besoins des femmes et axés sur les professions techniques.

2) NOW@MOBIL – CAFÉ INTERNET MOBILE POUR FEMMES
nowa a créé le premier café Internet pour les femmes dans le cadre du quatrième programme d'action à moyen terme pour l'égalité des chances des hommes et des femmes.

- a) *Café Internet*, Centre d'apprentissage et de ressources, accès gratuit à la technologie de l'information, didacticiels et vaste gamme de cours.
- b) Premier café Internet mobile d'Europe pour les femmes.
- c) *now@-URBAN* a été mandaté par la ville de Graz pour offrir à ses citoyennes qui vivent dans les quartiers défavorisés des possibilités de formation au chapitre des nouvelles technologies et grâce à ces nouvelles technologies.

NOWA – INITIATIVE COMMUNAUTAIRE POUR L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES (NOW)

Projet de l'Union européenne dans le cadre de l'Initiative communautaire pour l'insertion professionnelle des femmes (NOW) qui a été lancé le 1^{er} janvier 1998.

Le projet a été motivé par la constatation d'un fait : les offres de travail diminuent beaucoup plus vite que le travail disponible, travail qui mène de plus en plus à des contrats de services indépendants ou à des emplois d'une durée déterminée. Le but du projet est la réalisation d'un pool de services dans lequel les femmes proposent aux entreprises de la région des services adéquats.

Le projet vise à aider les femmes à *trouver un emploi* après une consultation approfondie, une orientation et un processus de qualification, pour leur éviter ainsi la difficile entreprise du travail autonome et *leur assurer un revenu plus sûr*.

On trouvera ci-dessous davantage de renseignements sur le travail accompli par le *Programme de formation professionnelle régionale de nowa*

NOS PRINCIPAUX OBJECTIFS SONT LES SUIVANTS :

- favoriser la formation des adultes dans le cas des femmes au chômage
- ouvrir de nouveaux domaines d'activité et élaborer de nouveaux profils d'emploi pour les femmes
- stimuler l'intérêt des entreprises pour la formation des femmes
- assurer l'avancement des femmes dans les domaines de la technologie
- encourager les femmes à choisir des professions techniques et à se servir des nouvelles technologies.

Nos partenaires pour la réalisation de ces objectifs sont les femmes désireuses de suivre une formation et de trouver un emploi, le Service de placement public, les collectivités, les établissements d'éducation des adultes et les entreprises.

nowa assure la liaison entre les femmes qui s'intéressent à une formation « non traditionnelle », les entreprises novatrices et les collectivités. Notre tâche consiste à déterminer les intérêts des femmes, des entreprises et des collectivités et à trouver des solutions satisfaisantes pour toutes les parties.

À NOTRE AVIS, LES PLUS IMPORTANTES CONDITIONS DE LA RÉUSSITE SONT LES SUIVANTES :

- la constitution d'un réseau régional, la mise en œuvre à l'échelle régionale, et notamment le fait de faire appel à tous les intervenants régionaux au stade de la planification des mesures ;
- la collaboration étroite avec les entreprises régionales ;
- le regroupement des différentes mesures dans des catégories conceptuelles unifiées afin de soutenir les femmes d'un bout à l'autre de leur entreprise, jusqu'à leur intégration au marché de l'emploi ;
- des outils polyvalents pour soutenir des programmes souples ;
- la polarisation sur les techniques et les technologies nouvelles en tant que nouveaux secteurs d'activité dans les entreprises.

Comme nous le disions, nous avons deux groupes cibles : les entreprises et les femmes au chômage.

NOTRE TRAVAIL AUPRÈS DES ENTREPRISES :

Le travail que nous accomplissons avec les entreprises consiste principalement à déterminer la façon dont elles veulent développer leurs activités et à soutenir le perfectionnement de leurs ressources humaines, en accord avec leur vision et leurs objectifs.

- Analyser les secteurs d'activité de l'entreprise
- Étudier les nouvelles compétences nécessaires et les exigences générales
- Organiser des stages de mise à l'épreuve dans les entreprises
- Donner des conseils quant aux subsides et aux subventions

- Créer des emplois et élaborer de nouveaux profils d'emploi
- Concevoir une formation sur mesure en fonction de la demande.

NOTRE TRAVAIL AUPRÈS DES FEMMES :

Pour ce qui est des femmes en quête d'une seconde chance de recevoir une formation dans les métiers non traditionnels, nos services visent à leur permettre d'en arriver à un choix de carrière valable qui leur rapportera des avantages durables.

- Réflexion sur la carrière antérieure
- Orientation professionnelle
- Éveiller et promouvoir l'intérêt pour la technique par des méthodes pédagogiques sensibles aux préoccupations des femmes
- Étudier le marché du travail et le marché de la formation professionnelle
- Se renseigner sur les profils d'emploi et les conditions de travail
- Stages d'essai.

Une fois déterminés les intérêts communs des femmes et des entreprises, nous élaborons des plans de formation sur mesure qui conviennent aux intérêts des participantes et sont susceptibles de satisfaire les besoins des employeurs.

Avec les deux partenaires, nous mettons au point des plans et des programmes individuels de formation (contenu de la formation, période, montant de la subvention). *nowa* prend en charge les stages de formation sur le tas dans l'entreprise, la formation théorique dans les établissements d'éducation permanente ou les écoles professionnelles, la formation interdisciplinaire et l'encadrement (triple système de formation).

Un *plan de formation individuelle* (comportant toujours une formation théorique dans les écoles, les établissements d'éducation des adultes ou les collèges et la formation sur le tas dans les entreprises) est élaboré avec les participants afin de combler les besoins du marché du travail régional d'une part, et de donner aux participantes les compétences et les connaissances voulues d'autre part.

Le plan de formation doit obligatoirement être soumis à l'avis d'un spécialiste quant à son utilité dans la région ; par ailleurs, les stages de mise à l'épreuve de la profession souhaitée constituent eux aussi un volet essentiel du programme, car il faut pouvoir voir si le choix de carrière correspond à la situation réelle du marché.

En outre, *nowa* aide les femmes à appliquer leur plan de formation, conseille les entreprises qui se chargent de la formation et s'occupe des formalités des contrats de formation.

Enfin, *nowa* offre aux femmes des conseils sensibles à leurs préoccupations pendant leur formation. Cette formation interdisciplinaire, qui a lieu une fois par mois pour toutes les participantes dans le cadre de la formation théorique qui leur est dispensée pour leur faire acquérir les compétences essentielles, donne aussi aux femmes la chance de dialoguer sur leur expérience des métiers non traditionnels.

PROGRAMMES DE FORMATION NOVATEURS :

De concert avec l'entreprise, nous élaborons des programmes de formation pour un large éventail de secteurs, en nous concentrant sur les métiers non traditionnels.

Pour commencer, il n'y a qu'une idée.

Nous obtenons l'opinion d'experts, nous nous alignons sur les idées mises de l'avant par les entreprises, nous élaborons le programme d'études de concert avec les entreprises qui embauchent des stagiaires et avec les établissements de formation des adultes, nous planifions et nous organisons la formation.

Après une période de formation en milieu de travail avec les entreprises participantes, ce qui facilite la prise de décisions des deux parties quant à la formation, la candidate sera embauchée par l'entreprise conformément aux conditions de l'emploi subventionné.

Un contrat d'emploi entre l'employeur et l'employé est rédigé.

Le cours de formation comporte toujours trois volets :

- Formation sur le tas dans l'entreprise « formatrice »
- Formation théorique dans un établissement de formation des adultes et d'éducation permanente
- Formation interdisciplinaire et acquisition des compétences adéquates chez *nowa*.

EXEMPLES DE FORMATIONS DISPENSÉES PAR NOUS :

- formation d'une décoratrice d'intérieur et conseillère en aménagement qualifiée
- cours de base pour l'industrie du tourisme et des loisirs
- formation en communications et en gestion informatisée de l'information
- formation de vendeuses d'automobiles qualifiées
- formation d'une dessinatrice industrielle sur ordinateur pour l'industrie automobile
- formation d'une assistante en technologie de l'information et des communications
- formation de techniciennes CNC (commande numérique par ordinateur) pour la production d'automobiles
- formation de techniciennes en informatique.

AVANTAGES POUR NOS PARTENAIRES :

- Les femmes peuvent explorer de nouveaux domaines professionnels.
- Les formations en milieu de travail et axées sur la demande sont élaborées en permanence.
- Les entreprises obtiennent des employées motivées qui correspondent aux nouveaux profils d'emploi.
- Les femmes obtiennent une formation professionnelle et des emplois qui correspondent à leurs intérêts.
- D'après notre évaluation, l'intégration au marché du travail est durable et importante.

Les programmes d'études en génie : comment susciter l'intérêt des femmes ?



Cocky Booy

VHTO (Vrouwen en Hogere Technische Opleiden en functies – Organisation nationale des femmes dans l'enseignement technique supérieur et les emplois technologiques de haut niveau)

VHTO, l'Organisation nationale des femmes dans l'enseignement technique supérieur et les emplois technologiques de haut niveau, travaille dans de nombreuses directions à augmenter le nombre de femmes et de jeunes filles qui étudient dans les domaines de la technologie supérieure ainsi que de celles qui sont présentes sur le marché de l'emploi et dans les politiques gouvernementales. Elle soutient et informe les étudiantes en technologie et les ingénieures. Grâce au réseautage, à la constitution de bases de données, à des programmes de mentorat et de stages, l'organisme vise à rapprocher les femmes de la technologie.

Ces activités ont permis à VHTO de réunir beaucoup de données (quantitatives et qualitatives) sur ce groupe d'étudiantes et d'ingénieures et de se doter de connaissances spécialisées et d'actualité dans le domaine de l'enseignement technique et des secteurs d'emploi.

Mon exposé portera surtout sur certaines de nos activités.

Améliorer la qualité de l'enseignement technique supérieur et en accélérer le rythme

Des projets axés sur les styles d'apprentissage, des méthodes pédagogiques stimulantes et un programme d'études sensibilisé à la problématique hommes-femmes en appellent directement à la qualité de l'enseignement. Une information de gestion quantitative, la recherche et le personnel soutiennent la politique d'émancipation des établissements d'enseignement. Les programmes de formation préparent les étudiantes à un avenir pluridimensionnel.

Soutenir les jeunes ingénieures et faciliter leur perfectionnement professionnel

Des projets comme Mellow (international) et Meta soutiennent les étudiantes en technologie pendant la transition des études à l'emploi et plus tard, après plusieurs années d'expérience professionnelle, pendant le déroulement de leur carrière. Ces activités contribuent également au maintien des ingénieures sur le marché de l'emploi en technologie.

Soutenir la politique de recrutement et de formation professionnelle des entreprises de technologie

La « base de données pour les ingénieures » permet de rapprocher l'offre et la demande. Les projets qui portent sur l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la transition entre les études et le monde du travail et le mentorat visent à accroître l'entrée des ingénieures sur le marché du travail technique et à renforcer la position qu'elles y occupent.

Améliorer le rapport entre l'enseignement technique supérieur d'une part et les connaissances et intérêts des élèves du secondaire d'autre part

À cette fin, nous entreprenons des projets destinés à améliorer, du point de vue des jeunes filles, la coopération entre les universités qui dispensent un enseignement professionnel et les établissements d'enseignement secondaire. À titre d'exemples, citons le magazine d'information annuel intitulé Bits & Pieces et le sous-programme du projet international Mellow « Une journée dans la vie d'une ingénieure ». Nous attirons également l'attention sur la technologie courante, la modernisation des cours sur le plan pédagogique et les perspectives de carrière en tous genres qui s'offrent grâce à l'enseignement des technologies de pointe.

Bien que les activités novatrices de mon organisation soient essentiellement destinées aux femmes et aux jeunes filles, elles ont des répercussions beaucoup plus vastes. Les étudiants et ingénieurs de l'un et l'autre sexe bénéficient de ces innovations.

Étant la coordonnatrice de WiTEC (Women in Science, Engineering and Technology in European Countries), VHTO est en mesure d'instaurer et de mettre à l'essai des programmes dans le domaine des femmes et de la technologie avec des partenaires transnationaux. De plus, en participant à ce réseau européen, elle peut s'inspirer des initiatives prises à l'étranger pour agir sur l'enseignement et le marché de l'emploi aux Pays-Bas.

Je vais m'étendre un peu plus longuement sur le projet I+I:

Pour ce projet qui s'inscrit dans le programme NOW (Initiative communautaire pour l'insertion professionnelle des femmes), une formation scolaire en TI (technologie de l'information) a été mise au point pour les femmes qui retournent sur le marché du travail. Ce projet consiste en la présentation de la méthode de « formation professionnelle pour les femmes » (vrouwenvakscholing) élaborée par les centres de formation professionnelle pour femmes. Dans ce cadre, VHTO va travailler avec trois universités vouées à l'enseignement technologique professionnel, le Bureau national pour la formation professionnelle des femmes et trois centres de formation professionnelle pour femmes.

En ce qui concerne le volet transnational du projet, VHTO s'est joint à « IT-Women », qui est un regroupement coopératif de projets analogues en Belgique, en France, en Allemagne, en Irlande du Nord et au Danemark.

Centres de formation professionnelle pour femmes : la route du talent



Saskia Hovinga **Conseillère technique au Vocational Training Center for Women**

Saskia Hovinga est âgée de 38 ans et vit à Heemstede, aux Pays-Bas, avec son mari et ses deux enfants de 9 et 4 ans. Depuis 1987, elle a travaillé pour différents employeurs à l'amélioration de l'accès aux professions techniques pour les femmes. Elle a participé à la conception de politiques ainsi qu'à des interventions d'ordre pratique, par exemple en élaborant de nouveaux programmes d'enseignement ou en incitant les employeurs à créer des emplois pour les femmes. Jusqu'en octobre 1999, elle a travaillé pour VVS Pays-Bas à la formule élaborée par les centres de formation professionnelle pour femmes afin d'améliorer l'accès des femmes aux emplois non traditionnels.

lioration de l'accès aux professions techniques pour les femmes. Elle a participé à la conception de politiques ainsi qu'à des interventions d'ordre pratique, par exemple en élaborant de nouveaux programmes d'enseignement ou en incitant les employeurs à créer des emplois pour les femmes. Jusqu'en octobre 1999, elle a travaillé pour VVS Pays-Bas à la formule élaborée par les centres de formation professionnelle pour femmes afin d'améliorer l'accès des femmes aux emplois non traditionnels.

Secteur d'activité de l'organisation

VVS exerce ses activités dans l'ensemble des Pays-Bas sous l'autorité :

- d'intermédiaires : services d'emploi régionaux (RBA), services sociaux locaux et organes d'exécution des associations professionnelles (UVI) ;
- de grandes entreprises comme IBM, KPN Telecom, Philips, Rabo Bank et ING ;
- des sections locales des associations de commerce de gros, des métiers de la construction, des industries métallurgiques et électrotechniques, des sociétés de logement, des instituts de services sociaux, des PME et d'autres entités ;
- de ministères, tels le ministère des Affaires économiques, le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi et le ministère de l'Éducation, de la Culture et de la Science.

Nous opérons donc dans le secteur privé, dans le secteur public, dans l'industrie et dans la collectivité.

Sujet proposé

Centres de formation professionnelle pour femmes : la route du talent ou

Grandes lignes de l'exposé

J'aimerais vous entretenir de la méthodologie que les centres de formation professionnelle pour femmes ont mise au point pour améliorer l'accès des femmes au marché du travail, surtout dans les emplois non traditionnels et les nouvelles technologies.

Mon exposé contiendra plus d'information sur les sujets suivants : la position des centres de formation professionnelle pour femmes dans le secteur de l'enseignement aux Pays-Bas, nos partenaires, et puis, bien entendu :

La formule :

- Études de marché
 - orientation
 - recherche parmi les employeurs, les syndicats, les organisations sectorielles, la commission régionale des services d'emploi
 - recherche au sein du groupe cible
- Élaboration du contenu de la formation / caractéristiques et organisation du processus de formation
 - court
 - appuyé sur l'expérience
 - fortement axé sur la pratique
- Médiation et orientation
 - avant le cours : recrutement, information, admission, sélection
 - pendant la période de formation : formation et orientation, conseils individuels, formation en demande d'emploi
 - après la formation : soutien au retour sur le marché du travail, réunions, formation de réseaux
- Conditions
 - cours de courte durée, formation à temps partiel, services de garderie, pas de cours pendant les vacances scolaires, pas de barrière financière, facilité d'accès par les transports en commun, pas de conditions officielles d'admissibilité au programme
- Méthode de formation
 - étude en groupe, axée sur la pratique de la profession, exploitation du bagage de connaissances, d'expérience et de compétences, documents d'étude adaptés, traitement des participants en adultes

Cours afférents aux métiers non traditionnels

- Informatique
- Imprimerie et métiers apparentés
- Génie
- Construction
- Électronique
- Industrie de transformation

Résultats

- Taux de réussite
 - achèvement du cours : 90 %
 - emploi/formation supplémentaire : 80 %
- Nombre total de femmes ayant reçu une formation : plus de 8 000
- Nombre de femmes suivant les cours par an : plus de 1 500
- Cours donnés : 40

Projets analogues dans d'autres pays

Les Pays-Bas possèdent un étonnant nouveau produit d'exportation : la formation professionnelle pour les femmes. Plusieurs pays d'Europe et d'ailleurs découvrent l'expertise de VVS et recherchent sa collaboration : les pays de l'Europe de l'Est, les pays baltes, la Scandinavie, le Portugal, mais aussi les Antilles, de même que certains pays de l'Amérique du Sud et de l'Afrique du Sud.

VVS participe activement aux programmes d'action européens, tels NOW, Interreg, Leonardo, Socrates, PHARE, ESF et Adapt. L'internationalisation de l'enseignement, qui est un des grands enjeux de l'Europe, s'opère grâce à la recherche, à l'adoption de nouveaux programmes d'études, à des échanges d'étudiants et à l'internationalisation des cours en place.

VVS participe activement à IRIS et à Cedefop.

Grâce à ses connaissances en études de marché, VVS contribue à l'égalité des chances pour les femmes en Europe et ailleurs.

VVS encourage vivement la diffusion du savoir et de l'expérience et ne demande qu'à recevoir les leçons des autres pays d'Europe et à comprendre les cultures étrangères afin de les apprécier davantage.

Le mentorat : une avenue à explorer



Cobi van Wijngaarden
Directrice générale de la National
Organization for Women in Higher
Technical Education and Positions

*Cobi van Wijngaarden (1960),
 CINOP, Pays-Bas, a fait des études
 de sciences sociales à Utrecht, aux
 Pays-Bas. En 1987, elle va faire des*

*recherches au Mexique sur l'enseignement bilingue dans
 un village indigène, puis, en 1989, travaille au syndicat en
 tant que formatrice. Depuis 1993, elle œuvre au sein de
 diverses organisations ayant pour vocation principale
 d'améliorer la formation professionnelle aux Pays-Bas.
 Depuis 1994, elle joue un rôle actif comme mentor en
 formation professionnelle, et elle rédige des articles et
 organise des conférences sur ce thème. Elle travaille
 actuellement au CINOP à titre de directrice nationale du
 programme « Mentoring Bve », destiné à fournir du soutien
 aux collèges communautaires pour la mise en œuvre de
 programmes de mentorat dans les écoles.*

J'aimerais vous présenter ici le mentorat, avec son principe et les avantages qu'il offre, particulièrement pour les jeunes filles qui font des études technologiques et aspirent à faire carrière dans une profession traditionnellement réservée aux hommes.

1. L'origine du mentorat

Le mentorat est un concept relativement nouveau, mais aux racines très anciennes. Dans l'*Odyssée* d'Homère, un être appelé Mentor apparaît à Ulysse et Télémaque pour les secourir. Mentor, guidé par la déesse Athéna, aidera ses protégés à trouver leur chemin au long de leur grande aventure. C'est de là que vient l'appellation « mentor », qui désigne un aîné plus expérimenté servant de conseil auprès d'un jeune pour l'aider à se débrouiller dans la vie. Dans les années 80, aux États-Unis, on a commencé à avoir recours à un système de mentors pour guider les jeunes et, depuis une dizaine d'années, il y a de plus en plus de programmes de mentorat en Europe. La formule consiste essentiellement à mettre un étudiant en tandem avec un professionnel qui l'encadre et lui serve de modèle afin de l'encourager à se découvrir et à se trouver une démarche personnelle pour avancer dans les études, le travail et la vie.

2. La situation aux Pays-Bas – la place réservée aux jeunes filles dans la formation non traditionnelle et dans les métiers

Aux Pays-Bas, il y a d'énormes disparités entre jeunes hommes et jeunes filles pour ce qui est de la formation technique et de l'intégration dans les métiers. Remédier à ce problème constitue aujourd'hui l'une des priorités de l'État, qui a lancé des programmes visant à inciter les jeunes étudiantes à faire carrière dans une profession non traditionnelle. Le « technomentorat » fait partie des dispositifs mis en place à cette fin en vertu de la politique gouvernementale.

3. Le technomentorat

Mentorat pour les jeunes filles qui font des études techniques et professionnelles. En 1996, on a instauré un programme national de technomentorat visant à

améliorer la situation des étudiantes en formation technique et professionnelle. Je vais vous parler de l'expérience néerlandaise de technomentorat : nous examinerons les aspects positifs de l'expérience, les problèmes qui se posent, les pratiques exemplaires et les effets de cette méthode d'accompagnement.

4. Le cadre conceptuel – les possibilités du mentorat

Tous ceux qui ont fait l'expérience du mentorat en parlent avec beaucoup d'enthousiasme, mais le plus important serait de savoir au juste ce qu'il peut apporter : Qu'est-ce qu'on peut apprendre de son mentor ? Le mentor est-il vraiment utile aux étudiantes en formation technique et pourquoi est-il efficace ? Il faut un cadre conceptuel pour répondre à ce genre de questions. Voici, en premier lieu, quels sont les différents types de programmes :

- *Tutorat* : L'accent y est mis sur la capacité d'apprentissage cognitif. Ce sont des étudiantes plus avancées qui agissent comme mentor.
- *Mentorat étudiant* : On y fait une large place aux processus d'apprentissage cognitif de même qu'aux processus d'apprentissage axés sur le changement d'attitude chez les jeunes face aux études et à la vie. Là encore, ce sont des étudiantes plus avancées qui agissent comme mentor.
- *Mentorat* : Il convient aux processus d'apprentissage axés sur le changement d'attitude face aux études et à l'avenir, par exemple sur l'affirmation de l'identité personnelle. Le rôle de mentor est confié à des professionnelles.

Entre tutorat, mentorat étudiant et mentorat, que faut-il choisir ? Tout dépend des objectifs visés. Pour déterminer le type de programme qui convient, il s'agira de voir où en est l'intéressée dans ses études :

CHOIX D'UNE CARRIÈRE TECHNIQUE

Le mentorat aide l'étudiante à :

- se faire une idée plus précise de la profession dont elle a très envie ;
- s'établir un plan d'action précis en vue de réaliser son rêve professionnel ;
- réfléchir plus sérieusement à ce que le travail signifie pour elle et pour les autres.

POURSUITE D'UNE CARRIÈRE TECHNIQUE

Pour être mieux en mesure de poursuivre une carrière technique, l'étudiante devra :

- se sentir davantage maîtresse de son destin ;
- prendre mieux conscience de la manière de s'y prendre pour réussir à l'école ;
- mieux connaître ses forces et ses faiblesses.

RESPONSABILISATION, RECHERCHE D'UN MILIEU

D'APPRENTISSAGE ET MOYENS DE RÉUSSIR LE STAGE

Pour aider l'étudiante à choisir un milieu de travail où apprendre son métier et à réussir son stage, le mentor devra :

- l'amener à mieux comprendre le sens du travail pour les autres ;
- l'éclairer sur la fonction particulière qu'elle souhaite un jour remplir ;
- lui faire mieux comprendre le genre d'organisation ou d'entreprise où elle aimerait travailler.

ORIENTATION PROFESSIONNELLE

Le mentorat aide l'étudiante à trouver réponse à des questions telles que :

- Quel genre de personne suis-je ? Quels sont mes intérêts, mes motivations, mes forces et mes faiblesses ?
- Compte tenu de mes caractéristiques personnelles, dans quel secteur pourrais-je apporter une contribution utile à la société ?
- Dans quel rôle est-ce que je pourrais avoir des échanges fructueux avec les autres ?

5. Facteurs de réussite des programmes de mentorat

- Réfléchir aux objectifs à atteindre et faire des choix en conséquence.
- Définir clairement la marche à suivre pour déterminer le genre de mentor qui conviendrait à l'étudiante.
- Élaborer une stratégie.
- Harmoniser les programmes.
- Voir à ce que les programmes de mentorat soient bien organisés.
- Établir et entretenir de bonnes relations avec les entreprises.

Pourquoi les femmes entrepreneures doivent-elles être hors du commun ? Parce qu'elles le sont !



Nete Svennekjaer
Service d'emploi public (SEP)

Nete Svennekjaer est experte-conseil en équité en emploi au Service du marché de l'emploi public du Danemark, dans la région de Vejle, où elle travaille à l'élaboration des programmes de formation interne du personnel.

Depuis 1989, elle participe à des projets visant les entrepreneures tant au Danemark que dans plusieurs autres pays d'Europe, et collabore à titre d'experte-conseil à des projets de l'Union européenne, axés pour la plupart sur l'entrepreneuriat féminin, en Roumanie, en Ukraine et en Russie, entre autres. Elle fait partie du groupe directeur du projet KIN, Femmes en réseau.

Historique

À travers les siècles en Europe, fonder une entreprise et se constituer un réseau dans le métier aura été l'apanage des hommes. Au Moyen Âge, les femmes n'étaient pas « autorisées » à devenir artisanes. Dans certaines circonstances, toutefois, la veuve d'un artisan pouvait obtenir la permission de prendre la suite de son mari comme patron de l'atelier. Vers le XVIII^e siècle, on faisait certaines exceptions ; la guilde des tisserands, par exemple, permettait à des ouvrières de travailler chez elles, sans pour autant les admettre dans ses rangs.

L'entrepreneuriat masculin s'inscrit dans une longue tradition historique. Pour la formation de leurs ouvriers, certains syndicats exigent que l'entreprise offre le choix au futur apprenti de rester chez elle comme compagnon ou maître artisan au terme de son stage d'apprentissage, ainsi qu'on le faisait à l'époque du compagnonnage [...]

Qui n'a pas entendu raconter l'histoire fabuleuse d'hommes parvenus à la tête d'une multinationale après avoir démarré leur entreprise dans l'atelier paternel ou encore dans le garage ou le sous-sol de la maison familiale ? Quand les hommes veulent se lancer en affaires, ils n'ont aucun mal à trouver des modèles qui les guident dans leur aventure. La chose est plus difficile pour les femmes, car il y a très peu d'entrepreneures sur qui prendre modèle.

Au long de l'histoire, les hommes se sont organisés en réseaux, formels ou informels – loges, confréries, cercles, clubs, associations professionnelles, etc. Nombre de ces réseaux sont ouverts aux femmes, bien entendu, mais le passé et la tradition qui en forment les assises sont imprégnés de la démarche et des préoccupations masculines.

Il est donc difficile pour les femmes d'y reconnaître leurs propres problèmes et de s'y trouver des modèles et, par conséquent, de faire appel aux réseaux établis. Comme leurs entreprises reposent sur d'autres assises, les femmes en affaires n'ont pas les mêmes besoins que leurs collègues masculins et leurs besoins sont aussi plus grands.

Femme	Profil de l'entrepreneur(e)	Homme
Profession : Souvent dans les services ou le travail social	Âge : 30 à 45 ans Scolarité : moyenne Marié(e), avec 1 ou 2 enfants	Profession : Souvent en production
Qui ne devienne pas trop grande	Souhaitent créer une petite entreprise :	Dont la croissance sera soutenue
Ses intérêts ou son passe-temps favori – c'est l'idée qui détermine l'entreprise.	L'idée à l'origine de l'entreprise :	Étude montrant une demande pour le produit – c'est le produit qui détermine l'entreprise
Très prudente, surtout en matière financière ; a souvent un fonds de roulement insuffisant.	Démarrage de l'entreprise :	Prêt à courir de plus grands risques financiers, mais pourvu d'un plus gros fonds de roulement
Service	Attache de l'importance au :	Produit
Craint les changements qui aient des répercussions sur la famille ; portée à faire évoluer l'entreprise selon les besoins de la famille et prête à laisser passer des occasions qui obligeraient la famille à s'adapter à l'entreprise.	Renouvellement des produits :	Les impératifs de l'entreprise passent avant la famille. L'entreprise et la famille sont considérées comme deux entités distinctes.

Différences entre entrepreneurs masculins et féminins

Le fait qu'on perçoive et traite différemment les femmes et les hommes tient à des obstacles fondés sur le sexe. Il nous faut reconnaître ces obstacles tout comme les différences dans les choix que font les hommes et les femmes à la tête d'une entreprise. Ces différences se manifestent dans leur façon de concevoir des idées, de choisir un métier, de lancer et de diriger une entreprise et de développer les produits.

Toutes les futures entrepreneures ont beaucoup d'obstacles à surmonter et de connaissances à acquérir depuis la naissance de leur projet jusqu'au lancement de l'entreprise.

Si l'entrepreneure ne réfléchit pas sérieusement à toutes ces difficultés avant de lancer son entreprise, elle devra en venir à bout au stade très exigeant du démarrage, alors qu'elle aurait dû le faire auparavant, et il risque même d'y en avoir d'autres imprévisibles.

Ce qu'on peut et doit faire :

1. PROCLAMER ET LÉGITIMER LA DÉMARCHE FÉMININE EN AFFAIRES

Les femmes entrepreneures se font souvent dire qu'elles ne savent pas s'y prendre pour se lancer en affaires – et elles ont fini par le croire ! Mais si la société crée des cadres pour elles et accepte leur manière de faire des affaires, toutes les parties y trouveront leur compte. Les femmes devraient croire en leur entreprise et en être fières. Leur activité est extrêmement importante pour la société.

- Les entrepreneures réfléchissent et agissent d'une manière cohérente
- Elles parlent franchement de leur entreprise
- Elles travaillent bien en réseau et en équipe, et elles ont l'habitude de le faire
- Elles ont l'esprit imaginatif et novateur
- Elles sont ouvertes aux nouvelles manières de faire des affaires

2. CRÉER DES CADRES DANS LESQUELS LES ENTREPRENEURES PUISSENT ESSAYER DE NOUVELLES APPROCHES ET MÉTHODES

Il est important de créer des lieux de rencontre où les entrepreneures osent essayer de nouvelles idées, puissent prendre part à de saines discussions avec des échanges mutuels, et où les attitudes soient positives, constructives, stimulantes.

3. RÉUNIR ET PUBLIER DE LA DOCUMENTATION SUR LES ENTREPRENEURES

Je suis convaincue que beaucoup des procédés qu'utilisent les femmes en affaires sont les méthodes de l'avenir, et qu'hommes et femmes auraient intérêt à les emprunter, pour peu que nous les connaissions. Plus vous ferez paraître d'ouvrages sur ces procédés, plus vous aurez d'arguments et d'outils à votre disposition pour faire évoluer l'attitude à l'égard des entrepreneures.

4. JOUER « POLITIQUEMENT »

Les femmes doivent s'exercer à prendre une part active au processus décisionnel. Elles doivent être maîtresses de leur propre situation et croire en elles-mêmes.

Agir politiquement, c'est dire à la société les choses qu'elles veulent et la façon dont elles veulent que les choses se fassent, comment il serait possible, à leur avis, de changer les lois et les règles qui ne s'accordent pas avec leur art de faire des affaires.

5. CRÉER DES CADRES DANS LESQUELS LES ENTREPRENEURES PUISSENT SE RENCONTRER ET SE SOUTENIR MUTUELLEMENT

Il est très important d'aider les femmes à se constituer des réseaux où elles puissent définir elles-mêmes les problèmes, les besoins et les contenus, des réseaux qui puissent servir de modèles pour les futures entrepreneures et d'exemples de la coopération internationale grandissante, par exemple dans le domaine de l'import-export.

Pourquoi des réseaux ?

POURQUOI DES RÉSEAUX ?

Lorsque vous vous lancez en affaires, vous risquez de perdre :

- Vos collègues, vos repères communs
- Une solide situation, avec un horaire fixe et des loisirs
- Votre stabilité financière
- Un poste aux tâches bien définies, avec une solide convention

- Une sphère de compétence bien délimitée
- Une certaine insouciance due au fait de ne pas avoir à rendre compte des résultats de votre travail

En règle générale, on peut se la couler douce lorsqu'on est employée.

Lorsque vous vous lancez en affaires, vous avez :

- Un horaire de travail variable – il est difficile de séparer les heures de loisir des heures de travail
- Les aléas de l'économie
- Toute latitude pour organiser votre travail
- Une large sphère de compétence
- L'entière responsabilité de votre travail

En d'autres termes, vous voilà lancée dans un tout nouveau mode de vie !

C'est l'entreprise qui maintenant organise votre journée.

Les maux – il y a beaucoup de maux dans votre nouvelle vie :

- La solitude
- Le manque de gens avec qui partager vos expériences
- La nécessité d'acquérir de nouvelles compétences
- Des tas de questions à trancher, de choix à faire, de virages à prendre
- De grands risques à courir, sans aucune idée de ce qui pourrait arriver
- Et surtout, si peu de gens avec qui partager tout cela

Alors, qu'est-ce que vous *pouvez* faire pour améliorer votre sort ? Devenir membre d'un réseau.

Quels sont les avantages du réseau ?

CONTACT AVEC DES FEMMES AUX MÊMES

PRÉOCCUPATIONS QUE LES VÔTRES

D'autres femmes qui sont dans la même situation que vous, des femmes qui ont créé leur propre entreprise et ont besoin de parler avec quelqu'un de leur travail et de leurs problèmes quotidiens, de partager avec d'autres qui comprennent comment elles sont venues à bout d'une situation difficile – et qui en sont fières.

VISIBILITÉ

Vous découvrirez tout à coup que vous n'êtes pas seule, qu'il y a beaucoup d'autres femmes ayant une ambition commune, des femmes qui comprendront ce que vous leur direz à propos de votre entreprise.

VALORISATION

Dans un réseau, vous vous sentirez valorisée. Vous pourrez être fière de ce vous accomplissez. Les autres membres du réseau ne se laisseront pas de vous entendre parler de vos erreurs, elles vous prêteront une oreille attentive, sachant qu'elles ont quelque chose à apprendre de vous, et elles partageront vos revers et vos triomphes.

L'attitude de la société à l'égard des entreprises souvent non traditionnelles des femmes est encore marquée par une certaine désapprobation (on considère encore les projets des entrepreneures comme des passe-temps commandés par les circonstances – le chômage –, des projets qui ne se comparent pas à ceux des hommes, quoi !). Les difficultés à obtenir les prêts requis à des conditions raisonnables en sont un exemple.

Ensemble, en réseau, vous formerez un groupe qui sera bien vu de la société.

MODÈLES

Lorsqu'un homme veut fonder une entreprise, il n'a qu'à regarder autour de lui dans la société pour trouver des tas d'exemples de la façon dont s'y sont pris d'autres hommes d'affaires avant lui. Chaque pays a ses propres histoires de réussites de capitaines d'industrie, mais très peu d'exemples de ce genre chez les femmes d'affaires. En réseau, vous pourrez devenir des modèles les unes pour les autres.

INFORMATION ET SOUTIEN UTILES

POUR L'EXPANSION DE L'ENTREPRISE

Bien des entrepreneures sont de simples travailleuses autonomes qui ne souhaitent pas développer leur affaire au point d'avoir à embaucher du personnel. Mais si votre entreprise progresse dans la voie du succès, vous arriverez à un point où il vous faudra décider comment prendre de l'expansion.

Chacune d'entre vous sait comment s'y prendre pour faire progresser son entreprise. En échangeant là-dessus avec d'autres, vous pourrez enrichir vos propres connaissances.

CROIRE QU'IL EST POSSIBLE D'INFLUENCER LES MENTALITÉS ET LA POLITIQUE GOUVERNEMENTALE

Nous connaissons le poids des groupes de pression, nous savons que des entreprises se réunissent pour faire pression sur le gouvernement en vue d'influencer les décisions politiques. Comment se fait-il que nous croyions les femmes incapables d'en faire autant ?

C'est ensemble, en élargissant et en multipliant les réseaux, que les entrepreneures arriveront à influencer la politique gouvernementale.

DES REVENDICATIONS COLLECTIVES

En réseau, les femmes découvrent leurs nombreuses similitudes et se renseignent sur leurs problèmes communs. Elles ont le poids voulu pour adresser des revendications collectives à la société.

Dans le cadre du projet KIN, nous avons pu constater que les entrepreneures travaillent bien en réseau et savent s'entraider. C'est presque comme si le « *réseautage* » avait été inventé par les femmes et pour elles.

Les femmes aiment être en contact direct lorsqu'elles échangent entre elles.

- Elles n'ont pas peur de partager leurs connaissances.
- Elles communiquent volontiers leurs bonnes idées.
- Elles demandent conseil et suivent les avis qu'on leur donne.

À vrai dire, le réseautage est à la *mode*, et ce sont les femmes qui peuvent le développer et innover en la matière, ce qui profitera à l'ensemble de la société.

Depuis 1989, KIN, Femmes en réseau, travaille auprès d'entrepreneures, tant au pays qu'à l'étranger, dans le cadre de projets de l'UE et avec des partenaires transnationaux. Il est apparu ces dix dernières années que les idées des femmes en affaires son particulièrement novatrices, ce qui aide à inventer de nouvelles façons de faire les choses, par exemple :

- apprendre à créer et à travailler ensemble en réseau
- ouvrir la voie de l'import-export aux entrepreneures
- s'ouvrir à de nouvelles formes de sociétés

À long terme, ces innovations profiteront à toutes les entrepreneures.

KIN, Femmes en réseau, n'est pas un ghetto fermé, mais un carrefour d'idées neuves et un lieu de rencontre d'êtres inventifs, où se créent des approches et des méthodes nouvelles au profit de tous les entrepreneurs.

*En réseau, c'est l'effet synergique, il est clair que
 $2 + 2 = 7$*

La Caravane KIN :

- Des entrepreneures se rencontrent au-delà des frontières
- Elles échangent des idées et des renseignements
- Elles se découvrent les unes les autres en vue de faire du commerce et de coopérer
- Elles apprennent les unes des autres
- Elles font la promotion de leurs produits

Produits de la Caravane KIN :

**Le communiqué adressé à l'Union européenne
au sujet des femmes en affaires**

LA CARAVANE D'EXPOSITION COMMERCIALE KIN
POUR LES ENTREPRENEURES EN OCTOBRE 1999

Un convoi d'expomarché formé d'autocars et de caravanes d'exposition, avec des entrepreneures venues de tous les coins Europe, se met en route au Danemark. Après un arrêt de deux jours à Vejle, la Caravane KIN se rend à Copenhague, à Berlin, à Paris et Bruxelles.

La Caravane KIN organise des événements (accueil, musique, foire commerciale, etc.) dans chacune des quatre villes.

En cours de route, les participantes de la Caravane KIN tiennent des réunions, des ateliers, etc.

La tournée de la Caravane KIN se termine à Bruxelles par un communiqué adressé à la Commission européenne et par une réception de clôture à l'intention des participantes.

MISSION DE LA CARAVANE KIN, WWW.KINCARAVAN.DK :

Donner plus de visibilité et de soutien aux entrepreneures, montrer la qualité de leurs produits, de leurs services et de leurs concepts de gestion.

Attirer l'attention des collectivités locales, des organismes sociaux et des autorités gouvernementales sur la nécessité pour les femmes de créer des entreprises et de contribuer au développement de l'économie locale.

Donner l'occasion aux entrepreneures de se rencontrer pour partager leurs expériences, évaluer mutuellement leurs produits et leurs services, et apprendre les unes des autres au-delà des frontières régionales, nationales et internationales.

Amener les entrepreneures à réfléchir en professionnelles à de nouvelles approches et méthodes en ce qui concerne le développement de produits, les relations publiques, les relations publiques, la promotion des ventes, la prospection, etc.

Faire en sorte que les entrepreneures soient fières de leur travail.

RÉSULTATS ESCOMPTÉS DE LA CARAVANE KIN :

- Améliorer à long terme les perspectives des entrepreneures, par exemple :
- Accroître l'import-export de produits et de services
- Stimuler la recherche créatrice de nouvelles idées et initiatives de gestion
- Élargir l'« horizon commercial » des entrepreneures
- Sensibiliser les entrepreneures au fait que l'UE constitue un marché intérieur naturel
- Stimuler la création de nouveaux modes d'échange commercial
- Favoriser l'instauration de pratiques équitables en emploi dans les organismes gouvernementaux et les ONG

**La Maison de commerce KIN – une fenêtre sur le monde,
www.kin-handel.dk :**

- Assurer une plus grande visibilité aux entrepreneures
- Exposer les produits des entrepreneures
- Fournir un lieu de réseautage aux entrepreneures
- Ménager une plateforme où les femmes d'affaires puissent rencontrer le grand public, la clientèle et les marchands
- Ménager un lieu de réflexion « politique »

PRINCIPAUX OBJECTIFS :

- Fonder une maison de commerce où les futures et les nouvelles entrepreneures puissent exposer leurs produits en dehors de la région où est situé leur établissement, ce qui leur permettra d'élargir leurs marchés.
- Coopérer avec les maisons de commerce et y organiser de nouvelles activités dans les pays partenaires transnationaux participant au projet KIN.
- Donner l'occasion aux futures et aux nouvelles entrepreneures de se mettre en rapport – rapidement et efficacement, par l'intermédiaire des autres maisons de commerce dans l'UE – avec des collaborateurs potentiels dans les autres pays de l'Union européenne.

- Coopérer à l'échelle internationale et organiser de nouvelles activités dans l'Union européenne avec des maisons de commerce semblables déjà établies ou à fonder (p. ex. la Banque mondiale des femmes à Madrid, les Maisons de commerce à Stockholm et à Göteborg), et créer ainsi de nouveaux modes de commerce et de coopération qui puissent servir dans l'avenir à toutes les entrepreneures.

OBJECTIFS :

- Donner la possibilité aux nouvelles entrepreneures de développer des produits de meilleure qualité grâce à des échanges interprofessionnels sur un plus vaste marché et là où il y aurait évaluation impartiale du produit.
- Donner la possibilité aux nouvelles entrepreneures d'importer des produits et d'exporter les leurs.
- Donner la possibilité aux femmes qui souhaitent créer leur propre entreprise de rencontrer des entrepreneures bien établies – c'est-à-dire des modèles.
- Donner la possibilité aux nouvelles et aux futures entrepreneures d'établir des relations d'affaires en dehors des frontières régionales, nationales et transnationales.
- Donner l'occasion aux nouvelles et aux futures entrepreneures de participer à des cours de courte durée, adaptés à leurs besoins, ce qui les aiderait en même temps à atteindre leurs objectifs.

La Maison de commerce est destinée à servir de cadre à une gamme d'activités telles que :

- Exposition permanente, dans une aire réservée à cette fin, où les agents peuvent sélectionner des produits pour vente ultérieure.
- Expositions ouvertes à tous les intéressés, qui pourront traiter avec les exposants.
- Cours de courte durée pour assurer la formation requise tant aux futures entrepreneures qu'aux nouvelles.
- Petits séminaires à l'intention des Danoises et des autres Européennes en affaires.
- Forum de rencontre pour les entrepreneures danoises et les autres Européennes en affaires.

La Maison de commerce a pour vocation d'aider à réaliser le plus tôt possible les rêves d'expériences collectives nationales et internationales. Là encore, toutes les initiatives doivent avoir lieu en collaboration étroite avec les partenaires transnationaux et les maisons de commerce établies, et avec le concours actif des participants.

Des cours de formation de courte durée sur des sujets tels que le développement de produits, la façon de participer à des expositions, la manière de fixer les prix, le commerce, l'économie, les relations publiques et le marketing seront également organisés à l'intention des futures et des nouvelles entrepreneures dans le cadre du programme permanent d'activités de la maison.

Comme l'orientation de la Maison de commerce dépendra beaucoup des usagers, il est impossible, au début, de décrire toutes les activités qu'on pourrait organiser durant le projet. On devra procéder à l'évaluation continue de toutes les activités.

Hommes et femmes dans le contexte des nouvelles formes de travail et la promotion des femmes dans le secteur de la radio indépendante

Margaret Tumelty

Women On Air

Margaret Tumelty est directrice de la formation chez Women On Air. Titulaire d'un baccalauréat en communication de l'Université de Dublin, elle a aussi fait des études sur l'égalité au Collège universitaire de Dublin. Elle a travaillé à la radio communautaire de Nevis, en Écosse, ainsi que dans deux stations communautaires d'Irlande, Raidio na Life et North East Access Radio (Nearfm).

Données de base sur le secteur d'activité de Women On Air

La radiodiffusion en Irlande se divise en deux secteurs. Le premier est la RTE (Radio Telefís Éireann), qui est le radiodiffuseur national ; le second est la radio libre, qui regroupe toutes les stations radiophoniques autorisées en dehors du réseau de la RTE. En 1988, le gouvernement de l'époque a nommé un Conseil de la radio-télévision indépendante (CRI) qui serait chargé de réglementer toutes les émissions diffusées à l'extérieur de la RTE. Il appartiendrait à ce conseil de délivrer les licences aux radios et aux télévisions indépendantes, ce qu'il entreprendrait ultérieurement, en 1989.

La radio indépendante comprend deux types de stations : les stations de radiodiffusion commerciales locales et les stations de radio communautaires. Il existe actuellement 22 stations commerciales locales et 15 stations communautaires. On compte au total un peu plus de 900 personnes actives dans l'industrie. Le groupement de « femmes à l'antenne » que constitue Women On Air n'a travaillé que dans le secteur de la radio libre. Pour bien saisir le contexte dans lequel les travaux du groupe se sont déroulés, il est important de comprendre la nature de l'industrie de la radio indépendante.

Les stations de radio commerciales locales, au nombre de 22, ont été créées en 1989. Beaucoup d'entre elles avaient diffusé illégalement leurs émissions pendant de longues années, dans la clandestinité ; lorsqu'elles ont obtenu leur licence, leur personnel se composait donc essentiellement de diffuseurs qui avaient fait leurs premières armes dans les stations pirates. Sur le plan géographique, les stations se répartissent également dans toute l'Irlande, où elles sont autorisées à émettre dans le secteur délimité par leur licence. Ce sont des entreprises gérées par un conseil d'administration formé de représentants d'importants intérêts commerciaux et publics à l'intérieur de la zone à desservir. Leurs effectifs varient de 30 à 80 employés, dont la plupart travaillent à temps partiel. Ces stations de radio ont pour vocation de fournir un service plus particulièrement local, notamment de diffuser des nouvelles et des informations locales. Malgré des débuts financiers difficiles, elles sont

aujourd'hui très rentables, et les dernières cotes d'écoute révèlent que plus de 56 % du public adulte du pays écoute la radio locale. En 1997-1998, les stations locales ont réalisé à elles toutes des bénéfices de 32 millions provenant de la publicité et de la commandite.

Le secteur de la radio communautaire est beaucoup plus récent, ayant obtenu ses lettres de noblesse en 1995, après 10 années d'un intense effort de propagande. La radio communautaire est fondée sur le principe que les stations appartiennent à la collectivité qu'elles servent, laquelle doit en assumer la direction et le contrôle. Organismes sans but lucratif, les stations sont pour la plupart gérées par des coopératives et leur personnel se compose essentiellement de bénévoles. La radio communautaire est un véhicule de développement des collectivités. D'après la Charte de l'AMARC, les stations communautaires sont tenues d'offrir une tribune au grand public de leur collectivité. Elles offrent une programmation complémentaire et, en tant qu'organismes sans but lucratif, tirent leurs fonds de différentes sources, principalement les commandites, les subventions d'organismes de développement et les campagnes de financement auprès du grand public. Aux prises avec d'incessantes difficultés de financement, le secteur n'en est pas moins en plein essor. On y recrute avant tout des bénévoles et chaque station compte en moyenne trois employés à plein temps, auxquels s'ajoute un petit effectif subventionné dans le cadre d'un programme d'emploi de l'État.

Ce que nous savions au départ... la place réservée aux femmes dans les médias

(Voici un extrait du rapport intitulé *Breaking Glass Walls*, rédigé par Maria Gibbons et la coopérative de recherche NEXUS, à la demande de WOA, et paru en 1997.)

« Il existe une abondance d'études sur la représentation des femmes dans les médias et même sur la place qui leur est réservée dans les médias en tant qu'employées. La structure de l'emploi dans l'industrie médiatique à l'échelle internationale est empreinte de sexisme, le fait est notoire, et les recherches actuelles permettent de dégager certaines tendances générales qui semblent s'appliquer dans le monde entier. Tout d'abord, les hommes l'emportent largement en nombre dans les industries médiatiques. En second lieu, les effectifs masculins et féminins sont répartis en grappes à la verticale et à l'horizontale au sein des organisations

médiatiques et entre ces organisations. Dans l'ensemble, les hommes dominent le secteur technique et opérationnel tout comme celui de la production et de la gestion, tandis que les femmes sont surreprésentées dans les catégories de l'administration générale et du soutien de la production.

Dans beaucoup de pays, la discrimination sexuelle flagrante contre les femmes est aujourd'hui interdite par la loi ou refrénée par les mœurs sociales dominantes. Il reste que bien des procédures et pratiques organisationnelles peuvent être indirectement désavantageuses pour les femmes ou discriminatoires à leur endroit. Par exemple, les méthodes de recrutement officieuses courantes dans le secteur des médias font intervenir les relations personnelles et les réseaux d'« anciens », qui ont tendance à exclure les femmes. De même, en l'absence d'échelons officiels à gravir, l'ascension dans la hiérarchie dépend indûment des relations personnelles et de l'approbation du milieu. Les attitudes des collègues et des décideurs du sexe masculin constituent elles aussi un obstacle de taille au sein de l'organisation. Les attitudes discriminatoires envers les travailleuses de première ligne semblent monnaie courante à l'échelle mondiale dans la réalisation d'émissions. Par exemple, Baehr & Ryan et Gill ont mis en évidence les attitudes des directeurs d'émissions et des superviseurs de la production qui contribuent à décourager tout particulièrement les femmes dont l'ambition est de travailler comme présentatrices ou animatrices. Ces attitudes vont du jugement porté sur les compétences et les intérêts des femmes jusqu'à l'interprétation des préférences du public. Comme le fait remarquer Gill,

« Le rôle de la station radiophonique était passé sous silence dans ces rapports, où l'analyse des pratiques d'emploi et du sexisme institutionnel brillait par son absence. Ainsi, les diffuseurs pouvaient se présenter comme non sexistes, tout en justifiant le manque de femmes à la station. »

Les obligations familiales et parentales des femmes au travail constituent un double fardeau dans toutes les professions. Les formes « traditionnelles » d'aménagement du travail, dans les médias comme ailleurs, ne laissent pas de place aux charges familiales, aussi font-elles obstacle à l'avancement des femmes dans cette industrie. Les longues heures de travail et l'irrégularité

de l'horaire, par exemple, obligent le personnel à faire un choix entre carrière et famille. En général, les femmes journalistes de la presse écrite et électronique sont plus jeunes et ont moins de personnes à charge que leurs homologues masculins.

Quels que soient les motifs invoqués, la « barrière invisible » au développement professionnel des femmes dans l'industrie des médias semble être un phénomène mondial. Outre ce « plafond de verre », il y aurait un « mur de verre » qui les empêche de progresser dans le domaine de la conception d'émissions. »

(*Breaking Glass Walls*, 1997)

L'absence des femmes dans la conception d'émissions a des conséquences sociales et, ce qui est plus grave, culturelles. Les médias constituant à bien des égards le miroir de la société dans laquelle ils sont implantés, le fait d'en écarter les voix, les nouvelles, les affaires et les expériences féminines aggravent les inégalités entre les sexes. Comme il s'agit d'une tribune publique, il importe que les femmes soient représentées dans cette industrie qui a une influence si déterminante sur l'opinion et les attitudes de la population en général. Bien que les femmes puissent y être invitées quotidiennement à donner leur avis, il est tout aussi important qu'elles aient leur mot à dire dans le choix du « contenu », c'est-à-dire qu'elles jouissent de la même représentation que les hommes au niveau du contrôle rédactionnel.

La raison d'être de Women On Air

Women On Air a vu le jour en 1996. Il s'agit d'un consortium formé de trois organisations très différentes : la radio communautaire de Connemara, l'Université nationale de l'Irlande, à Galway, et le Conseil de la radiodiffusion indépendante.

Le projet est financé en partie dans le cadre du volet NOW (New Opportunities for Women) de l'initiative EMPLOI de l'Union européenne. EMPLOI, une des initiatives de la Commission européenne en faveur des ressources humaines, vise les catégories de personnes qui se heurtent à des difficultés particulières sur le marché du travail. Il comprend quatre volets étroitement liés : Horizon, Integra, NOW et Youthstart. L'initiative EMPLOI a pour objet de promouvoir la solidarité

sociale et l'équité en emploi, de contribuer au développement des ressources humaines et d'améliorer l'accès au marché du travail. Entre 1998 et 1999, 127 projets ont bénéficié du soutien offert par l'initiative EMPLOI de l'UE en Irlande. Ils ont permis d'intervenir auprès de plus de 25 000 personnes, notamment pour leur donner de la formation et des conseils. Le budget consacré à EMPLOI en Irlande durant la période 1996-1999 s'élève à près de 70 millions.

Women On Air est né de la deuxième série d'initiatives prises en 1996 dans le cadre du volet Emploi-NOW et a par la suite bénéficié de subventions au cours du dernier cycle de l'exercice 1998-1999.

Women on Air a pour mission générale de promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi pour les femmes dans les stations de radiodiffusion indépendantes en Irlande. Voici les objectifs que le groupe s'est fixés :

- Permettre à un plus grand nombre de femmes d'avoir accès à la formation et à l'emploi dans le secteur de la radiodiffusion indépendante.
- Permettre à un plus grand nombre de femmes de travailler et d'obtenir de l'avancement à la radio, à titre bénévole ou professionnel.
- Sensibiliser l'opinion au déséquilibre entre hommes et femmes dans le secteur de la radiodiffusion indépendante et remettre en question les structures qui, dans le secteur, font obstacle à la contribution et à l'emploi des femmes.
- Promouvoir l'adoption de bonnes pratiques favorables à l'équité dans l'emploi dans le monde de la radio, en stimulant la recherche d'approches pratiques et novatrices pour la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi de même qu'en encourageant et en soutenant l'évolution dans ce domaine.

Groupes cibles de WOA

- Les femmes qui désirent travailler à la radio indépendante à titre de salariées ou de bénévoles, mais n'ont ni l'expérience ni les compétences requises et pour qui la formation et les études classiques posent problème.
- Les femmes qui sont déjà employées à quelque titre que ce soit par les stations de radio indépendantes et désirent entrer ou obtenir de l'avancement dans certains secteurs où elles sont particulièrement sous-représentées.
- Les employeurs et les directeurs de station dans le secteur de la radio indépendante.

Recherche, formation et orientation stratégique

Au cours des quatre dernières années, Women On Air a pris trois grands moyens d'action pour parvenir à ses fins : la formation, la recherche et l'orientation stratégique. Voici, en bref, les motifs qui justifiaient respectivement ses interventions et les avantages retirés de chacune de celles-ci par rapport à l'objectif visé.

RECHERCHE

Avant de soulever la problématique hommes-femmes, il était impérieux d'établir qu'il y avait un problème. Dans le secteur et au sein du CRI, on trouve quelques femmes qui occupent un poste important à la radio et à la télévision. Pour toute réponse, chaque fois qu'on faisait mention de l'inégalité entre les sexes en radiodiffusion, les employeurs de l'industrie donnaient immanquablement ces éminentes personnalités féminines comme exemples de femmes qui réussissent. Ce qu'on laissait entendre, en d'autres termes, c'est que si les femmes tenaient réellement à prendre de l'avance dans le secteur, il n'y avait rien pour les en empêcher. La WOA commanda la première étude de base de l'industrie en vue de dégager la situation des femmes. La publicité donnée aux résultats et leur diffusion dans le secteur marquèrent une étape très importante du projet : WOA disposait maintenant d'une base de référence qui lui permettait de présenter aux stations qu'elle approchait un tableau fidèle de la situation de l'emploi. Les résultats venaient confirmer notre expérience de l'industrie, à savoir, notamment, que les femmes sont absentes de la haute direction, que celles qui participent à la conception des programmes sont en général célibataires, mobiles et sans personnes à charge et qu'elles semblent devoir faire preuve de compétences exceptionnelles pour obtenir de l'avancement dans la profession. Les résultats de ces travaux ont servi de base à chacune de nos initiatives ultérieures en matière de formation et d'orientation stratégique. L'industrie a réagi de deux façons à ces résultats. La recherche ayant fait couler beaucoup d'encre dans nombre de journaux, certains employeurs se tenaient sur la défensive, ayant l'impression que WOA attaquait l'industrie en lui lançant tous ces chiffres comme preuves de ses pratiques discriminatoires et sexistes. D'autres, en revanche, se sont montrés réellement surpris des résultats, sans pour autant cesser de se justifier par de vieux poncifs :

*« Nous ne pouvons trouver de femmes pour les postes »
« Les femmes n'ambitionnent pas d'être animatrices »
« Il n'y a pas de discrimination dans notre station »*

Quelle qu'ait été la réaction, la recherche avait amorcé un processus de sensibilisation, quoique dans un environnement parfois hostile. Le défi pour WOA allait être d'y donner une suite constructive.

FORMATION

Aux fins du projet, nous avons jugé qu'en donnant une formation aux femmes, nous pourrions faciliter leur accession à de plus hautes responsabilités dans l'industrie. Nous avons pris plus particulièrement pour cibles les trois domaines où la recherche avait montré une sous-représentation des femmes et où il n'y pas de formation de prévue au troisième niveau : l'animation, le secteur technique et la gestion.

EN ÉLABORANT SON PROGRAMME DE FORMATION, WOA :

- a adopté à titre expérimental une approche de la formation axée sur les femmes,
- a consulté l'industrie pour analyser les besoins de formation,
- a associé l'industrie à l'élaboration et à la prestation de la formation,
- a centralisé les cours de formation qu'il avait organisé à l'Université de Galway,
- a organisé des cours de formation dans des stations de radio,
- a prévu quantité de modules de formation sur des sujets non expressément reliés à la radiodiffusion, par exemple l'affirmation de soi,
- a facilité la mise en réseau de femmes occupant des postes à divers échelons de l'industrie.

CETTE DÉMARCHE A EU L'AVANTAGE DE :

- favoriser l'établissement de relations entre WOA et l'industrie,
- permettre à l'industrie de découvrir de nouveaux modèles de formation,
- fournir aux femmes dans les médias, à tous les échelons, des possibilités de formation qu'elles n'avaient jamais eues auparavant,

- faciliter la constitution de réseaux de femmes et de mettre en contact des membres féminins clés de l'industrie. Les femmes ont ainsi entrepris de faire contrepoids à l'influence du réseau des anciens sur le recrutement et de remédier à leur manque de relations notoire dans le monde médiatique. Mobilisées grâce à une initiative de formation, un grand nombre de personnalités féminines bien en vue de la radio et de la télévision ont fondé une association de professionnelles de la radio et de la télévision, qui, espérons-le, poursuivra ce travail.

LA FORMATION A PAR AILLEURS SOULEVÉ
UN CERTAIN NOMBRE DE QUESTIONS :

- Les femmes qui n'avaient aucune expérience de travail à la radio, mais étaient allées jusqu'au bout d'une de nos activités de formation, avaient encore du mal à entrer dans l'industrie, même à temps partiel ou à la pige.
- Les cours qui avaient été organisés en collaboration avec les stations de radio et dispensés dans leurs locaux ont eu beaucoup de succès, mais n'ont pas nécessairement débouché sur des emplois en radiodiffusion.

En dépit des appréciations très favorables formulées par les participantes, il est apparu que la formation ne permettrait pas nécessairement à elle seule d'atteindre le grand objectif de WOA, à savoir l'insertion d'un plus grand nombre de femmes dans l'industrie. Le projet pilote aura néanmoins permis à Women On Air de faire l'essai d'un nouveau type de formation dans les médias. À la suite de ce projet, WOA va faire, dans le courant de l'année, des recommandations au CRI et aux organismes compétents de l'industrie. Il est à espérer que l'on tiendra compte de ces recommandations dans l'établissement d'une stratégie de formation à long terme pour l'industrie.

LES RECOMMANDATIONS SOULIGNERONT, NOTAMMENT :

- l'opportunité et l'importance d'organiser des activités de formation réservées aux femmes, particulièrement dans le domaine technique,
- l'importance d'avoir recours à des agents de formation de sexe féminin, qui servent également de modèles pour les participantes,

- l'importance de consulter le personnel féminin relativement à ses besoins de formation,
- l'opportunité de choisir des formatrices parmi le personnel de la station,
- la nécessité de tenir compte des obligations familiales dans l'établissement des horaires et le choix des lieux de formation,
- l'importance pour les femmes qui occupent des postes semblables dans les stations de s'organiser en réseau,
- l'importance de ne pas limiter la formation aux domaines expressément reliés à la radiodiffusion, mais de la faire porter également sur la gestion et les relations humaines.

ORIENTATION STRATÉGIQUE

Répandre les nouveaux principes et les nouvelles pratiques d'équité, en faire la norme, est l'un des objectifs clés du programme NOW : l'organisation d'activités de formation et de perfectionnement novatrices à l'échelon local devra en quelque sorte devenir monnaie courante pour que se poursuive le travail amorcé dans le cadre du projet. À ce dernier stade des projets NOW, nous nous attacherons en priorité à élaborer des principes ainsi qu'à faire des démarches auprès d'organismes gouvernementaux et de grands établissements de formation pour les amener à suivre les leçons de notre expérience « sur le terrain ». Malgré leur importance, toutefois, les démarches en ce sens constituent bien souvent la partie la plus difficile du travail.

Comme notre expérience nous l'a appris, travailler sur seul plan, celui des individus, ne suffit pas à transformer l'ensemble d'un secteur d'industrie. Sans un changement d'attitudes au sein de la direction, la formation demeurera un moyen d'action insuffisant pour faire évoluer les choses.

Aux yeux de WOA, le fait d'avoir le CRI pour partenaire aura été déterminant dans la réalisation du projet, car nous avons ainsi eu un accès direct au responsable des politiques du secteur. En intervenant au cœur de nos travaux durant ces quatre années, le CRI aura aidé à façonner nos recommandations de principes ; à bien des égards, il peut se considérer également comme maître d'œuvre du processus. Par ailleurs, le travail d'orientation stratégique est notoirement lent. La tentation, c'est de chercher à imposer des principes qui à vos yeux à vous, praticiens de l'équité en emploi, contribueraient à l'égalité d'accès à l'emploi. Mais sans l'appui du groupe cible et, d'une certaine manière, sans les idées et la

collaboration de ses membres, ces principes risquent d'être dénués de sens et vos tentatives pour les mettre en application, vaines. Tout cela demande du temps ! Bien que WOA ait pris un certain nombre d'initiatives stratégiques au cours des quatre dernières années, ces efforts ont été concentrés principalement sur les quatre derniers mois. Après avoir fouillé toute la question de l'égalité des chances à l'emploi au sein d'autres industries irlandaises et nous être entretenues avec de nombreux patrons de stations, nous nous sommes rendu compte qu'invoquer l'« obligation morale » de l'industrie pour y promouvoir l'équité en emploi serait bien inefficace comme stratégie !

WOA a préféré promouvoir l'égalité d'accès à l'emploi dans le contexte général de la saine gestion des ressources humaines. Il y a un certain nombre de raisons à cela. Tout d'abord, lorsqu'on le replace dans ce contexte, l'impératif d'équité est une pilule beaucoup moins difficile à avaler. En second lieu, WOA a la ferme conviction que les bonnes pratiques de gestion des ressources humaines sont avantageuses pour tout le monde, particulièrement pour les femmes. On pourra accroître la participation des femmes au marché du travail grâce à des politiques de gestion des ressources humaines (GRH) comme celles qui prévoient des aménagements permettant de concilier travail et famille ainsi qu'à des procédures officialisées de recrutement et de sélection.

Cette approche aura fait l'objet de nombreuses discussions au long du projet car nous avions bien des réserves à son égard. Nous craignons surtout que le volet de l'équité en emploi ne se perde de vue dans la question générale des ressources humaines. De plus, nous nous sentions d'avance très mal à l'aise de devoir présenter l'égalité d'accès à l'emploi sous le voile de quelque chose d'autre. Faire valoir la rentabilité de l'équité en emploi aura cependant été utile. Nous avons pu ainsi disposer les esprits en faveur de notre cause et y intéresser vivement les « hommes d'affaires ». L'économie irlandaise commence à éprouver des difficultés très réelles sur le plan de la main-d'œuvre disponible, ce qui explique pourquoi on parle désormais tant chez nous de capital humain. En faisant ressortir le lien entre le but que nous poursuivons et les objectifs commerciaux de l'industrie, nous aurons réussi à faire mieux voir le bien-fondé de notre action.

L'adoption imminente d'une loi sur l'équité en matière d'emploi et la mise sur pied d'une nouvelle administration responsable en la matière sont deux autres événements qui ont aidé à créer en Irlande un climat favorable à la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi. Pour la première fois, l'industrie aura à répondre devant la loi et devant une commission gouvernementale des mesures qu'elle prend pour assurer l'égalité des chances face à l'emploi. La nouvelle administration sera habilitée en droit à vérifier les pratiques relatives à l'équité en emploi et les entreprises prises en défaut se feront rappeler à l'ordre.

Dans le cadre du projet, nous avons travaillé sous ce rapport à deux initiatives clés. La première est *l'élaboration et la mise en œuvre d'une initiative en matière de gestion des ressources humaines pour le secteur de la radio commerciale locale*. Nous jugions qu'un programme global de gestion des ressources humaines constituerait un contexte de travail idéal pour sensibiliser le monde de la radio et de la télévision à l'équité en emploi et dispenser une formation à ce sujet.

En début d'année, WOA a organisé des consultations avec les directeurs généraux des stations commerciales locales. Ces consultations ont débouché sur l'organisation de deux séminaires de formation en gestion des ressources humaines à l'intention des cadres dirigeants. Il y a eu une participation nombreuse aux deux séminaires, dont chacun a suscité un vif intérêt. Devant cet enthousiasme, et compte tenu de ce qui était ressorti des deux séminaires et des discussions avec l'agente de formation, nous avons décidé de réunir plusieurs autres représentants de l'industrie. Le nouvel atelier visait à faciliter le dialogue sur l'élaboration d'une stratégie à long terme pour le secteur en matière de formation des ressources humaines. Il s'en est dégagé un certain nombre de propositions à l'intention du CRI, propositions qui étaient le fruit des meilleures idées exprimées par les membres de l'industrie sur la gestion des ressources humaines et l'équité en emploi, aussi bien que de l'expérience personnelle en la matière de l'agente de formation. Le CRI se penchera sur cette initiative au cours de sa prochaine réunion.

La deuxième initiative est *la création d'un label de qualité conçu spécialement pour le secteur de la radio commerciale locale*.

WOA a envisagé la possibilité d'établir un label de qualité, qui s'assortirait d'un système de prix et de distinctions à l'intention du secteur de la radio indépendante, visant à reconnaître les pratiques exemplaires. Cette initiative repose sur l'idée que c'est en l'intégrant au contexte global de la gestion générale et de la gestion des ressources humaines qu'on pourra le mieux assurer l'égalité d'accès à l'emploi.

Plusieurs stations locales ont manifesté de l'intérêt pour cette initiative et pour les rencontres préliminaires tenues entre le CRI et les stations. Neuf stations locales se sont montrées intéressées par le projet et ont même discuté de la somme de temps et de ressources qu'il faudrait y consacrer dans les stations participantes. Le CRI se penchera également sur cette initiative à la prochaine réunion de son conseil d'administration.

En résumé, donc, le travail de WOA sur l'orientation stratégique s'est articulé sur les objectifs suivants :

- Faire participer les employeurs à une discussion générale sur la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi dans le secteur.
- En collaboration avec l'organisme de réglementation national de la radiodiffusion, faire des recherches et établir des principes en vue de l'élaboration d'une politique pour le secteur.
- Organiser à l'intention des employeurs du secteur des activités de formation résolument axées sur la promotion de l'égalité d'accès à l'emploi.
- Même si elles sont absentes de la haute direction, inviter un grand nombre de personnalités féminines très en vue à prendre part à ces échanges.
- Rédiger des recommandations à adresser à l'organisme de réglementation nationale en ce qui concerne la formation et l'élaboration d'une politique.
- Commander une étude de suivi sur les incidences du projet Women on Air, dont les travaux se termineraient par une conférence de clôture réunissant tous les acteurs clés du secteur, qui seraient invités à exprimer leurs avis sur un certain nombre de recommandations clés.
- Faire entrer dans les mœurs un certain nombre de nos mesures clés afin qu'elles prolongent notre action au terme du projet.
- Établir des liens entre WOA et les autres décideurs clés dans le domaine de la promotion de l'équité en emploi.

Conclusion

En résumé, donc, une des principales leçons qui se dégagent du projet WOA, c'est l'intérêt d'agir sur plusieurs fronts. Notre intervention relative à l'orientation stratégique a été la suite de nos activités de formation et de nos travaux de recherche, et elle en a été d'autant plus énergique. En collaborant directement avec l'industrie, nous aurons pu nouer avec ses principaux organismes des liens essentiels à la préparation et à la mise en place d'un véritable changement de fond. Le projet Women On Air se terminera à la fin de l'année, mais il reste encore énormément à faire. Toutefois, nous espérons que les activités que nous avons lancées et les principes que nous avons recommandés se verront intégrer en assez grand nombre dans la pratique courante, ce qui contribuerait d'une certaine manière au prolongement de nos efforts pour faire entrer plus de femmes dans le monde de la radiodiffusion. Nous sommes conscientes par ailleurs du risque que nous courons en recherchant cette intégration : le projet, s'il se poursuit, risque de servir de palliatif et, tant qu'il durera, les organismes en vue ne sentiront pas le besoin de chercher eux-mêmes des solutions.

Nous nous étions fixé pour tâche de servir de catalyseur de la sensibilisation à la problématique hommes-femmes dans le monde de la radio et de la télévision, et nous avons bon espoir de pouvoir dire, d'ici le 31 décembre : « Mission accomplie ! »

Voici, pour terminer, les recommandations qui, à notre avis, se dégagent de nos travaux :

- Il est essentiel que tous les membres de l'industrie que vous visez, pas seulement les exécutants, mais également les décideurs, soient concrètement associés à vos travaux.
- L'approche sur plusieurs fronts permet d'adopter une stratégie plus globale, d'analyser le contexte, puis de travailler non seulement au niveau des individus, mais également au niveau décisionnel et à l'échelle de l'industrie.
- Admettons que c'est un travail de longue haleine !

L'intégration des femmes dans des postes traditionnellement masculins en Belgique, en Espagne et aux Pays-Bas

Carme Alemany

Nationalité : espagnole. Profession : sociologue – spécialiste en technologie et genre et égalité des chances, directrice du centre d'études CEDIS (Centre d'études femme et société) à Barcelone (Espagne).

Principales publications :

« *Technología y género. La reinterpretación de la tecnología feminista* » (*Technologie et genre. La réinterprétation de la technologie à partir de la théorie féministe*), dans *Interacciones ciencia y género*, M.J. Barral, C. Magallón, C. Miqueo, M.D. Sánchez (éd.). *Icaria Antrazyt. Colección Mujeres, voces y propuestas*. Barcelone (Espagne), 1999.

Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales (*Les femmes et le travail. Ruptures conceptuelles*), C. Borderías, C. Alemany (éd.) *Colección Economía Crítica*. Icaria/FUHEM, Madrid (Espagne), 1994

« *Bodies, machines and male power* » (*Corporations, machines et pouvoir masculin*), dans *Bringing Technology Home: Home, Gender and Technology in changing Europe*. C. Cockburn et R. First-Dilic (éd.) *Open University Press, London* (1994).

1. Problématique générale

La recherche que nous présentons a été financée par le programme Leonardo da Vinci de l'Union européenne¹.

Dans les trois pays étudiés les filles sont minoritaires dans les branches techniques de l'éducation professionnelle² même si leur présence a augmenté pendant les dix dernières années (Belgique et Pays-Bas). Cette situation permet aux entreprises de justifier l'absence des femmes dans les postes techniques.

Le principal objectif de notre étude a été de retracer les stratégies visant à améliorer l'accès des femmes aux postes techniques considérés traditionnellement comme « masculins ». Néanmoins, du fait que notre recherche s'est orientée à étudier les entreprises favorables à l'accès des femmes à ce type de postes de travail, nous analysons les barrières qui ont été cassées. C'est-à-dire que notre étude a voulu avoir un regard positif sur le problème, bien qu'au fur et à mesure que nous avons approfondi la question nous n'avons pu nous arrêter seulement sur les « bonnes pratiques » des entreprises.

Tout d'abord nous devons signaler qu'il a été très difficile de trouver des entreprises qui ont pris des mesures favorables à l'accès des femmes aux postes techniques et que, parmi celles-ci, il est apparu que les femmes ayant accédé à ces postes sont très minoritaires si on les compare avec la main-d'œuvre masculine. Nous avons constaté aussi que, même dans ce type d'entreprises, il existe encore de nombreuses barrières qui bloquent l'accès aux femmes.

2. Situation des femmes

Une étude réalisée sur les femmes et la technologie aux Pays-Bas en 1986³ a montré que les employeurs doutaient de la qualification technique des femmes. Dans notre étude nous pouvons conclure que des préjugés se maintiennent encore en Espagne, mais, dans les deux pays restants, on a constaté que les biais de genre ont diminué. Néanmoins, en général, les femmes sont obligées de montrer qu'elles sont aussi qualifiées

que les hommes, et cela surtout à l'égard de leurs collègues. Par ailleurs, les employeurs ont manifesté être d'avis que beaucoup d'hommes n'acceptent pas encore les femmes dans des postes techniques, de même que les postes techniques sont considérés trop durs pour les femmes. Tous ces arguments protègent les employeurs contre l'embauche des femmes ou les conduit à les embaucher seulement pour occuper certains postes techniques, tels que le dessin industriel assisté par ordinateur ou des postes qui demandent beaucoup de précision alors que d'autres postes continuent à être réservés aux hommes.

3. Conditions de travail

Les conditions de travail figurent parmi les barrières qui bloquent l'accès des femmes. Cela concerne les horaires de travail (Espagne) mais aussi l'impossibilité de travailler à temps partiel (Pays-Bas et Belgique). Cet aspect pourrait expliquer en grande mesure les réticences des femmes à l'égard de ce type de travail. Le travail par équipes présente aussi de sérieux problèmes pour les femmes, puisqu'elles ont de la difficulté à concilier le travail avec les responsabilités familiales. En ce qui concerne la Belgique, le travail de nuit est encore interdit pour les femmes et les employeurs hésitent à embaucher des femmes puisqu'elles ont moins de flexibilité que les hommes.

Les femmes se heurtent aussi à d'autres difficultés par rapport à leurs collègues. Elles comptent moins d'appui puisque leurs connaissances techniques ne sont pas toujours reconnues.

Les femmes ont aussi moins de possibilités d'être promues que les hommes. Cela semblerait lié à deux sortes de barrières. D'un côté, les femmes doivent prouver leurs qualités plus que les hommes pour accéder à une promotion interne et, de l'autre, elles préfèrent souvent rester dans les positions plus basses.

4. Les stratégies des entreprises

Une des raisons qui conduisent les entreprises à inciter les femmes à occuper des postes techniques est le manque de main-d'œuvre qualifiée. Par ailleurs, il existe aussi la conviction que les équipes mixtes obtiennent de meilleurs résultats, car elles apportent plus de flexibilité. Ces facteurs expliquent, en bonne partie, les intérêts qui ont guidé les entreprises étudiées. Cependant pour mieux réussir ce type d'actions, les entreprises devraient mieux les diffuser, afin d'obtenir de meilleurs résultats et d'y donner plus de publicité, car souvent les femmes ne connaissent pas les objectifs de l'entreprise. Il faudrait aussi donner plus de soutien aux femmes qui occupent des postes techniques, afin qu'elles soient mieux acceptées par leurs collègues. Finalement, les entreprises devraient accorder les mêmes possibilités de promotion aux hommes et aux femmes qui occupent des postes techniques, et débloquent les barrières qui empêchent les femmes d'accéder à des postes de responsabilité.

¹ En Espagne a été financée aussi par l'Institut de la femme du gouvernement du Pays basque (Emakunde).

² L'éducation professionnelle se situe à la fin de l'enseignement secondaire général.

³ Duppen D. va & r. van Tilburg.

De l'école mixte à la coéducation dans les filières techniques¹



**Carme Alemany,
Capitolina Díaz Martínez**
**Établissement : CEDIS (Centre
d'Estudis Done i Sociedad – Centre
d'étude de la condition féminine et
de sciences sociales) et Université
d'Oviedo**

*Capitolina Díaz Martínez est docteure en sociologie pour l'Université de Londres et professeure agrégée de sociologie de l'éducation et de sociologie des rapports entre les sexes à l'Université d'Oviedo (Espagne). Elle s'intéresse à l'éducation, aux rapports hommes-femmes, aux technologies de l'information et des communications, à la sociocybernétique et à la méthodologie qualitative. Au fil des années, elle a participé à plusieurs projets de recherche dans le domaine de la promotion sociale, des politiques sociales comparées de l'Union européenne et de la mixité dans les établissements d'enseignement. Elle a publié *El presente de su futuro. Modelos de autopercepción y vida de los adolescentes españolas, Siglo XXI, Madrid, 1996*, et (en collaboration) *Ética, Anaya, Madrid, 1995*, ainsi que divers articles et chapitres d'ouvrages. Depuis 1995, elle préside l'Association de sociologie des Asturies et est membre du Comité exécutif de la Fédération espagnole de sociologie (FES). Depuis 1999, elle fait également partie du Comité exécutif de l'Association européenne de sociologie.*

Données de base

Les recherches dont il est question ici se sont effectuées dans trois villes d'Espagne : Madrid, la capitale, centrée sur l'industrie et les services, Barcelone, la deuxième agglomération urbaine, réputée pour le dynamisme de son industrie, et Oviedo, une petite ville du Nord de l'Espagne, autrefois vouée à l'industrie lourde et à l'exploitation minière, mais aujourd'hui sur son déclin sur le plan industriel.

Nous nous sommes penchées sur les embranchements suivants des études professionnelles supérieures : « Image et son », « Développement et application des projets de construction », « Systèmes de télécommunication et d'information » et « Développement et contrôle des applications informatiques ». Si l'on excepte « Développement et application des projets de construction », qui se donne à Oviedo (et non à Barcelone), dans tous les groupes étudiés, les garçons étaient considérablement plus nombreux que les filles. Plus de 80 % des professeurs étaient de sexe masculin.

Ces cours sont nouveaux dans le système d'éducation espagnol ; ils font partie des rares cours postsecondaires dispensés à l'extérieur de l'université. Les conditions d'entrée sont presque les mêmes qu'à l'université, même si on y accepte des étudiants dont les notes sont plus basses. Ces cours visent deux objectifs : ils doivent sans doute former des techniciens pour les emplois à forte demande, mais par ailleurs, le ministère de l'Éducation a voulu, en les instaurant, rehausser le statut assez modeste de l'enseignement professionnel en Espagne en y dirigeant des étudiants issus des embranchements théoriques du secondaire. Les enseignants ont suivi des cours de recyclage et l'on a fourni aux écoles des ressources qui leur ont permis de reproduire un milieu de travail actuel.

1. Situation générale

En Espagne, la participation des femmes aux études techniques de niveau universitaire s'est accrue notablement depuis 15 ans, même si les effectifs étudiants féminins restent considérablement moins nombreux que les effectifs masculins. Par contre, l'augmentation n'a pas été la même du côté des études techniques de niveau intermédiaire, classées sous la rubrique de l'enseignement professionnel, et les disciplines traditionnelles (mécanique, électricité, électronique, etc.) demeurent la chasse gardée des hommes.

L'adoption de la loi sur l'éducation de 1990 devrait entraîner des changements importants dans l'enseignement primaire et secondaire, parce qu'un des principaux objectifs de cette loi est l'enseignement non sexiste. Nous posons toutefois l'hypothèse que les nouveaux cours tels ceux que nous étudions vont être entachés d'androcentrisme par contamination des filières traditionnellement masculines de l'enseignement professionnel technique.

La nouvelle loi apporte d'intéressants changements pour ce qui est de l'orientation des filles vers l'enseignement professionnel. D'une part, l'implantation de nouvelles filières techniques destinées à combler les nouvelles demandes du marché du travail font paraître (en raison de leur nouveauté) ces filières moins sexistes que les études techniques traditionnelles. Elles attirent par conséquent un plus grand nombre de filles. D'autre part, l'introduction des nouvelles technologies dans les disciplines considérées comme non techniques fait oublier aux filles la peur que ces technologies leur inspirent. Par conséquent, les filles représentent 30 % de l'effectif dans les domaines comme « Image et son », « Production audiovisuelle » et « Design industriel assisté par ordinateur ».

C'est ce contexte qui nous a incitées à étudier la situation des jeunes femmes engagées dans les nouvelles filières de l'enseignement professionnel (du point de vue non sexiste). Notre but est de voir si la coéducation voulue par la loi est bien réelle et de proposer des correctifs pour rendre l'environnement technique plus attrayant pour les filles.

2. Méthodologie

Nos recherches s'inscrivent dans une double approche théorique. D'une part, nous adhérons à une vue constructiviste du monde social et des sciences humaines. D'autre part, nous optons pour une optique féministe de la technologie et de l'enseignement. Ces deux positions nous amènent à considérer le développement technologique et ses produits comme le résultat d'un processus social qui exclut les femmes de la sphère technologique et assujettit l'enseignement de la technologie à des préjugés androcentristes. Par ailleurs, ce cadre théorique nous permet aussi de produire une analyse et des propositions destinées à favoriser une vision féminine du monde de la technique et un enseignement de la technologie moins sexiste.

Dans le but d'atteindre nos objectifs, nous avons fondé nos recherches sur plusieurs outils méthodologiques :

- Analyse du contenu des textes utilisés dans l'enseignement
- Observation en classe et analyse de l'interaction entre les étudiants et les étudiantes et entre les enseignants et les étudiants (de l'un et l'autre sexe)
- Entrevues semi-structurées avec les enseignants, axées sur l'évaluation faite par ces derniers de la participation en classe des étudiants et des étudiantes et sur les perspectives qui s'ouvrent aux étudiants et aux étudiantes sur le marché du travail
- Entrevues de groupe d'un seul sexe (groupe de discussion), portant sur la position des membres du groupe, leur participation à la vie de la classe et leurs attentes professionnelles.

2.1. ANALYSE DU CONTENU

Langage et société exercent l'un sur l'autre une action réciproque et se reflètent mutuellement ; il est donc « possible sur le plan stratégique de mettre en évidence le changement culturel qui s'opère dans l'un ou dans l'autre [de ces éléments] et surtout, de ne pas attendre passivement que le langage change » (Luce Irigaray, 1990). En analysant la terminologie des manuels et des ouvrages utilisés dans le cadre de ces études jusqu'ici « masculines », nous pourrions voir si l'absence de discrimination sexuelle proposée y trouve un écho. Si les termes employés ne semblent pas sexuellement neutres, nous proposerons des mesures aux professeurs et aux écoles, précisément dans le dessein de « ne pas attendre passivement que le langage change »².

Pour analyser systématiquement les manuels et les ouvrages, nous avons procédé à une analyse quantitative classique du contenu de tous les textes utilisés dans les cours à étudier. À l'exemple des chercheuses qui nous ont précédées dans ce domaine (Kate Myers, 1987 ; Shulamit Reinharz, 1992 ; Marina Subirats et Amparo Tomé, 1992), nous avons conçu 10 fiches différentes sur lesquelles nous rendrions compte dans le détail de toutes les références faites aux hommes ou aux femmes dans le manuel. Nous comptabilisons et catégorisons la présence masculine et la présence féminine aux niveaux syntaxique, sémantique et graphique.

2.2. OBSERVATION EN CLASSE ET ANALYSE DE L'INTERACTION ENTRE LES ÉTUDIANTS ET LES ÉTUDIANTES ET ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES ÉTUDIANTS (DE L'UN ET L'AUTRE SEXE)
D'après les modèles des ethnographes féministes qui nous ont précédées, telles, entre autres, Kate Myers, Michelle Stanworth et Sara Delamont, nous avons observé les écoles sur différents plans :

- a) l'établissement dans son ensemble, les entrées, les couloirs, la classe, etc.
- b) l'interaction en classe entre les étudiants et les étudiantes
- c) l'interaction en classe entre les enseignants et les étudiants de l'un et l'autre sexe.

Nous avons également produit des fiches sur lesquelles nous recenserions systématiquement presque toutes les formes d'interaction qui se produiraient en classe, tant sur le plan quantitatif que sur le plan qualitatif, en prenant note de leur type et de leur style.

Grâce aux fiches, nous pouvons décrire, non seulement l'activité sociale qui se déroule en classe en la classant par sexe, mais encore l'ambiance de cette activité : équilibrée, dominée par les garçons, par les filles, coopérative, compétitive, etc.

Pour préparer et mener à bien les entrevues semi-structurées avec les enseignants et le conseiller professionnel ainsi qu'avec les étudiants réunis en groupe de discussion, nous nous sommes efforcées de suivre le protocole normal (Dean Hammer et Aaron Wildavsky, 1990) et les méthodes féministes à l'égard de ces techniques (Shulamit Reinharz, 1992 ; Hellen Robersts, 1982).

3. Principaux résultats

3.1. ANALYSE DU CONTENU DES MANUELS TECHNIQUES

Pour ce qui est de l'analyse du contenu, nous souhaitions voir comment la profession était présentée aux étudiants par le biais du texte et des illustrations des manuels techniques, de la documentation et des autres imprimés. Nous avons également analysé la présentation des types masculins et des types féminins dans les textes et les illustrations.

D'après nos résultats, les documents sont destinés à une population masculine, à de rares exceptions près (2 % des textes et manuels utilisés). La profession est présentée comme l'apanage des hommes. Aucune professionnelle n'est citée ni représentée dans les images.

La représentation du sexe masculin et du sexe féminin correspond aux rôles traditionnels. Autrement dit, les femmes sont représentées dans des rôles secondaires ou dans le rôle qui leur est traditionnellement assigné, alors que dans les illustrations, les hommes sont les véritables protagonistes.

Bref, les jeunes femmes qui se lancent dans ces études manquent de modèles auxquels s'identifier, tandis que les jeunes gens se sentent bien représentés et sont ainsi confortés dans leur choix de profession.

La plupart des écrits utilisés dans l'enseignement n'étaient pas des manuels scolaires en bonne et due forme, mais des livres ordinaires, des guides ou des brochures d'instructions destinées aux techniciens professionnels.

3.2. OBSERVATION EN CLASSE ET ANALYSE DE L'INTERACTION ENTRE LES ÉTUDIANTS AINSI QU'ENTRE LES ENSEIGNANTS ET LES ÉTUDIANTS

Nous avons constaté que les leçons étaient de deux genres : magistrales ou sous forme d'atelier pratique. Dans les cours magistraux, les professeurs posent des questions d'ordre général auxquels les étudiants peuvent répondre s'ils le veulent bien, soit pendant l'exposé, soit après, à moins que des pauses ne soient prévues pour permettre aux étudiants de poser des questions.

Dans les leçons dispensées sous forme d'atelier pratique, les professeurs essaient de créer un milieu de travail analogue à celui dans lequel les étudiants se retrouveront quand ils seront sur le marché du travail. Les étudiants travaillent de façon autonome, seuls ou en équipe, le professeur étant là pour répondre aux questions qu'ils pourraient poser ou pour leur donner des conseils.

Les professeurs – pour la plupart des hommes – se préoccupent en général plus des résultats scolaires finals des étudiants et étudiantes que de l'aspect non discriminatoire de leur enseignement. Dans les cours où leur nombre donne aux filles de la visibilité, il y a toujours quelques étudiantes parmi les meilleurs de la classe. Les professeurs ne voient donc pas la nécessité de prendre des mesures pour faciliter l'insertion des filles dans l'enseignement ou leur participation en classe, puisque les résultats prouvent que les filles, quand il y en a dans la classe, se débrouillent bien. Dans les cours où les filles sont totalement absentes ou très peu nombreuses, les professeurs ne s'inquiètent pas de ce phénomène.

En observant le déroulement des cours, on peut constater que les filles occupent un « espace public » (parler à tour de rôle, intervenir pendant l'exposé magistral, etc.) moindre que celui des garçons. Par contre, elles nouent des contacts et interviennent en classe dans ce qu'on pourrait appeler « l'espace privé » (elles parlent au professeur en tête à tête au début ou à la fin du cours magistral, elles prennent rarement la parole devant tout le monde, mais parlent entre elles des difficultés du travail, et ainsi de suite). Cette forme de comportement laisse « l'espace public » à la totale disposition des garçons qui continuent à occuper la place centrale pendant les leçons, alors que les filles demeurent « invisibles ».

Les leçons se déroulent de la sorte à un rythme et dans un style qui convient aux structures mentales masculines : intervention en public, action individuelle, quelque rivalité, etc. Pour leur part, les filles semblent préférer rester discrètes en public et travailler en équipe, en petit groupe ou à deux. On peut dire que la présence de filles dans ces disciplines techniques n'apporte pas de changements aux styles d'enseignement. Autrement dit, l'école mixte permet aux filles de s'inscrire, mais leur inscription ne garantit nullement que le contenu, les méthodes pédagogiques ou le style scolaire sont ceux de la coéducation. Personne (ni les enseignants, ni les

étudiants, ni le groupe de filles que nous avons interrogé) n'est réellement conscient de cette situation. C'est seulement quand nous avons montré au groupe de discussion les résultats de nos observations que les filles ont senti le besoin de revoir leur position et leur participation aux leçons et de discuter du sexisme dans l'éducation.

Bibliographie

Delamont, Sara (1980), *Sex Roles and the School*, Londres, Methuen.

Garreta, Nuria et Careaga, Pilar (1987), *Modelos masculino y femenino en los textos de EGB*, Madrid, ministère de la Culture – Institut espagnol de la condition féminine

Hammer, Dean et Wildavsky, Aaron (1990), « La entrevista semi-estructurada de final abierto », *Historia y fuente oral*, 4, 23-62.

Irigaray, Luce (1990), « L'ordre sexuel du discours », *Languages* 85.

Myers, Kate (1987), *Genderwatch !. Self-assessment schedules for use in schools*, Londres, Equal Opportunities Commission.

Reinharz, Shulamit (1992), *Feminist Methods in Social Research*, Oxford, Oxford University Press.

Roberts, Helen (1982), *Doing Feminist Research*, Londres, Routledge.

Stanworth, Michelle (1983), *Gender and Schooling: Study of Sexual Division in the Classroom*, Hutchinson, de concert avec le collectif Explorations in Feminism.

Subirats, Marina et Tomé, Amparo (1992), *Pautas de observación para el análisis del sexismo en el ámbito educativo*, Barcelone, Cuadernos para la Coeducación, Université libre de Barcelone.

¹ Ces recherches ont bénéficié de l'appui de l'Institut espagnol de la condition féminine et de la Direction générale des sciences et de la technologie (DGCYT).

² Nous recommanderons, par exemple, la brochure publiée par l'Institut espagnol de la condition féminine, *Propuestas para evitar el sexismo en el lenguaje* (Propositions pour éviter le sexisme dans le langage).

Promotion de la Femme dans les métiers non traditionnels au Mali



Marie Agathe Dakouo
Ministère des Enseignements
secondaire supérieur et de la
recherche scientifique

Objectifs :

- Contribuer au renforcement de la scolarisation des filles, à la formation des filles dans les différents secteurs professionnels et dans toutes les branches de la vie économique et sociale, à l'émancipation de la femme à travers les filles ;
- Faciliter leur accès à des postes de responsabilité ;
- Atténuer le mythe discriminatoire de la condition féminine.

Nous avons constaté que depuis le temps colonial la scolarisation des filles a été marginalisée. C'est avec la réforme de l'enseignement en 1962, c'est-à-dire deux ans après l'indépendance de mon pays, que mon gouvernement a lancé un appel pour lever le mythe qui entourait la scolarisation des filles. Ainsi, timidement dans les grands centres beaucoup de parents ont commencé à envoyer leurs filles à l'école. C'est ainsi qu'aujourd'hui nous avons peu de femmes cadres. Maintenant, avec l'avènement de la troisième République, le gouvernement a jugé nécessaire de créer à travers le ministère de l'Éducation de base une cellule de scolarisation des filles rattachée à la direction nationale de l'enseignement fondamental (DNEF), dans le but d'accélérer la scolarisation des filles. Les méthodes utilisées sont :

- la présentation de sketches à la télévision et à la radio d'État ;
- les rencontres avec les communautés et les comités de gestion pour un plaidoyer ;
- les causeries débats à la radio et à la télévision d'État ;
- les projections de cassettes suivies de débats dans certaines localités du pays.

Cette scolarisation des filles doit déboucher sur leur formation dans des centres de formation professionnelle et des centres d'apprentissage féminin et cela pour leur permettre d'acquérir des qualifications dans des métiers non traditionnels.

Éducation des filles : analyse des facteurs qui pèsent sur le cheminement scolaire des filles et rôle de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle



Awa Thiombiano

Directrice du Centre national de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle (CIOSP)

Introduction

Pays enclavé au cœur de l'Afrique de l'Ouest, le Burkina Faso de par

son rendement socio-économique fait partie des pays les moins avancés du monde (il a été classé 173^e sur 176 selon le dernier rapport du PNUD).

Étendu sur une superficie de 274 000 km² en 1999, le pays est peuplé de 11,6 millions d'habitants dont environ 52,4 % de sexe féminin et 49 % de la population a moins de 15 ans. Le Burkina présente les caractéristiques d'un pays agricole : en 1997 la population active (soit 51 % de la population totale) se répartit entre le secteur primaire (92 %), le secteur secondaire (2 %) et le secteur tertiaire (6 %). Au niveau de l'éducation, les résultats sont les plus faibles : en 1998-1999, le système éducatif se caractérisait par :

- 20,7 % de taux d'alphabétisation ;
- 41,9 % de taux brut de scolarisation au secondaire ;
- 11,14 % de taux brut de scolarisation au secondaire ;
- moins de 1 % au supérieur.

C'est dans ce contexte que se pose le problème de l'éducation des filles.

Depuis plusieurs décennies, les autorités conscientes des enjeux liés à l'éducation sont à la recherche de solutions idoines pour la résolution des nombreux problèmes liés à l'expansion du système en général et à la promotion de l'éducation des filles en particulier.

La création du Centre national de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle (CIOSP) rentre dans le cadre des décisions prises par le gouvernement dans sa politique d'adaptation du système éducatif aux réalités socio-économiques du Burkina. À ce titre, le CIOSP a en charge la préparation des apprenants du

système éducatif en matière d'information et d'orientation afin de leur permettre de mieux réussir la transition entre le monde de l'éducation et celui de l'emploi. L'éducation des filles fait partie de ses priorités, en ce sens qu'elle constitue le maillon le plus faible du système éducatif tant au niveau de la scolarisation que du maintien des filles dans le système éducatif. Pour cela, nous définirons les caractéristiques du système éducatif dans son ensemble dans un premier temps, ensuite nous traiterons de la politique menée en faveur de l'éducation des filles pour lever les contraintes qu'elles subissent et enfin, à partir de ces constats, nous présenterons les actions inscrites pas le CIOSP dans son plan d'action de promotion de l'éducation des filles.

1. Caractéristiques du système éducatif

Hérité du temps colonial, le système éducatif du Burkina est régi par la loi n° D13-96 ADP portant sur l'orientation de l'éducation, adoptée le 9 mai 1996. Actuellement, il relève de la gestion de deux ministères : ministère de l'Éducation de base et de l'Alphabétisation et le ministère des Enseignements secondaire, supérieur et de la Recherche scientifique.

1.1 ORGANISATION DU SYSTÈME ÉDUCATIF

La loi d'orientation, document fondamental de l'éducation, ambitionne de scolariser le maximum de citoyens et de doter le pays de cadres ayant un niveau élevé d'expertise et d'aptitude à travers trois types d'éducation :

1.1.1 l'éducation formelle : qui regroupe les catégories de formation de type scolaire, Il s'agit de :

- l'éducation de base : enseignement préscolaire pour les enfants de 3 à 5 ans, et l'enseignement primaire pour les enfants de 6 à 12 ans ;
- l'enseignement secondaire qui comprend l'enseignement général, l'enseignement technique et la formation professionnelle diplômante.

1.1.2 l'éducation non formelle : c'est l'ensemble des formations non diplômantes qui se déroulent hors du système scolaire, par exemple, les activités d'alphabétisation.

1.1.3 l'éducation informelle : il s'agit de l'éducation reçue au sein de la cellule familiale et/ou à travers le groupe social, la rue ou les médias.

1.2 LES TENDANCES ACTUELLES DU SYSTÈME ÉDUCATIF.

Le système éducatif du Burkina, principalement dans sa composante moderne de type scolaire (dont les indicateurs sont mesurables), présente beaucoup d'insuffisances malgré les nombreux actes posés dans le cadre de la politique globale de développement du pays. Il se caractérise par un faible développement quantitatif, de faibles rendements, une faible pertinence du système et une faible capacité de gestion des ressources.

1.2.3 Le faible développement quantitatif.

- A) Un taux de couverture peu élevé : cette faiblesse s'observe à travers plusieurs phénomènes :
- une éducation préscolaire encore embryonnaire : en 1997, les structures n'ont pu recevoir que 1,44 % des enfants scolarisables ;
 - l'enseignement primaire, une priorité nationale : le taux brut de scolarisation toujours en dessous de 50 %. En 1997-1998, seulement 40,9 % soit un effectif de 7776 enfants ont eu accès au primaire. Entre 1990 et 1997 le taux moyen de progression des effectifs a été de 6,38 % ;
 - l'enseignement secondaire : avec un taux brut de scolarisation de 11,17 % (1997-1998), il représente le premier goulot d'étranglement du système éducatif : moins de 40 % des sortants du primaire ont accès au secondaire. L'offre privée d'éducation y occupe une place importante : en 1997-1998, 46 % des établissements relèvent du privé avec 36,34 % des effectifs.
 - l'enseignement supérieur présente un taux brut de scolarisation de 0,72 %. La politique budgétaire (contingentement des bourses) appliquée depuis 1991 joue négativement sur l'accès au supérieur ;
 - un faible taux d'alphabétisation ; près de 80 % de la population est analphabète.
- B) De faibles taux de transition : moins de 40 % des sortants du primaire ont accès au secondaire et à peine 20 % du secondaire peuvent s'inscrire au supérieur.
- C) Des disparités régionales : les principales villes du pays concentrent les différentes structures de formation : plus de 50 % des établissements se retrouvent dans les deux premières villes.

D) Disparités selon le genre : la sous-représentativité des filles est une caractéristique fondamentale du système éducatif. Au primaire en 1997-1998, avec un taux brut de scolarisation de 40,9 %, les filles représentent moins de 40 % des effectifs tandis qu'au secondaire ce taux est de 37,13 % et au supérieur la proportion des filles fluctue entre 22 % et 23 %.

1.2.2. Les faibles rendements internes : ce phénomène se caractérise par des taux élevés de déperditions. Il faut au primaire 12,2 années-élèves (au lieu de 6) pour produire 1 certifié ; au secondaire : il faut 17 années-élèves (au lieu de 4) pour produire un diplômé de 1^{er} cycle du secondaire et 10,7 années-élèves (au lieu de 3) pour un diplômé du 2^e cycle et au supérieur plus de 50 % des étudiants redoublent la première année.

1.2.3 De faibles taux de réussite aux examens du système : moins de 50 % de taux de réussite aux différents examens (CEP, BEPC, BAC).

1.2.4. La faible pertinence du système se caractérise par des difficultés d'insertion dans la vie active et l'exode rural...

1.2.5. La faible capacité de gestion des ressources. L'État consacre environ 13 % de son budget au secteur de l'éducation. Ce qui correspond à plus de 60 % du budget alloué aux secteurs sociaux : éducation, santé, emploi.

2. Politique en matière de promotion de l'éducation des filles

La prise de mesures politiques en faveur de l'éducation des filles, sous-représentées à tous les niveaux, ne peut être efficace qu'à partir de l'analyse des causes de leur sous-scolarisation.

2.1 LES FACTEURS D'INFLUENCE

Depuis l'introduction de l'éducation moderne au Burkina, du temps colonial jusqu'à nos jours, les filles sont toujours victimes des mêmes facteurs dont les effets sont autant de freins pour leur accès ou leur maintien dans le système scolaire. Il s'agit de quatre principaux types de facteurs, à savoir les facteurs historiques et politiques, les facteurs économiques, les facteurs socio-culturels et les facteurs pédagogiques.

2.1.1 Les facteurs historiques et politiques

Les facteurs historiques et politiques jouent un rôle très important dans la scolarisation des filles.

Les objectifs initiaux assignés à l'école par l'administration coloniale, s'assurer la collaboration des chefs à travers leur fils notamment, ont permis aux garçons de prendre une certaine avance historique sur les filles dont la scolarisation initiale a été essentiellement assurée par les missionnaires pour des objectifs religieux. L'État burkinabé indépendant à la recherche d'une élite pouvant assurer le développement rapide du pays a également accentué ce retard historique.

Les inégalités de départ se sont pratiquement maintenues à travers les trois décennies de l'histoire du Burkina Faso indépendant puisque la promotion des filles par rapport aux garçons est restée autour de 36 % avec une amélioration légère : 37 % dans les années 1980 et 38 % dans les années 1990.

2.1.2 Les facteurs économiques

L'éducation des filles se heurte à deux réalités économiques :

- l'insuffisance des ressources de l'État pour concrétiser la volonté étatique et politique affichée de scolariser tous les enfants d'âge scolaire est l'obstacle principal.
- la pauvreté des ménages : en cas de gratuité de l'école, le coût des fournitures scolaires à la charge des parents d'élèves par rapport aux moyens dont disposent ceux-ci est exorbitant : environ 18 000 francs CFA (45 dollars canadiens) au primaire et 50 000 francs CFA (125 dollars canadien) au secondaire. Cet état de fait constitue un obstacle pour les familles pauvres et creuse davantage les différences dans la scolarisation au détriment des filles, pour plusieurs raisons :
 - 1) l'envoi de filles à l'école constitue un manque à gagner en raison de l'aide qu'elles apportent par l'exercice de petits métiers
 - 2) la fille est considérée comme un investissement : la marier le plus tôt possible est une nécessité économique à travers ce que le mariage peut apporter. De plus, dans les milieux ruraux, la fille étant faite pour être épouse et mère, son envoi à l'école est perçu comme un investissement inutile.

2.1.3 Les facteurs socioculturels

Les traditions ancestrales et la division sexuelle du travail placent la fille et la femme en situation d'infériorité et limitent leur disponibilité pour les activités d'éducation et de formation.

L'école est considérée comme un lieu de dépravation où l'éducation scolaire provoque chez la fille un changement de comportement qui menace le *statu quo* de l'ordre social fondé sur la primauté de l'homme sur la femme. Également les mariages forcés, les grossesses indésirées, le poids de la religion sont autant de facteurs qui pèsent sur les filles.

2.1.4 Les facteurs pédagogiques

Les facteurs pédagogiques constituent également un obstacle important dans la scolarisation des filles de par leur statut particulier et le rôle qui leur est attribué dans la société.

Ces dernières subissent les effets pervers des programmes d'enseignement (contenus et méthodes qui sont en rupture avec le milieu traditionnel), une attitude sexiste de certains enseignants pour qui la fille n'a pas les mêmes aptitudes intellectuelles que le garçon, des abus sexuels et vivent une insécurité liée à l'éloignement de l'école du domicile parental et aux conditions insalubres des installations scolaires.

La conjugaison de tous ces facteurs entraîne de mauvais résultats : redoublement, abandons, échecs aux examens plus élevés chez les filles par rapport aux garçons.

Ces facteurs d'influence ont amené les autorités du Burkina et ses partenaires au développement et les associations féminines à prendre des mesures spécifiques favorables à l'éducation des filles.

2.2. LES ACTIONS PRISES EN FAVEUR DE L'ÉDUCATION DES FILLES

2.2.1 Les actions menées par le gouvernement

La volonté politique pour faire changer la situation actuelle de l'éducation des filles s'exprime à travers des mesures spécifiques liées à l'éducation, à savoir :

- l'application de recommandations issues de la conférence panafricaine sur l'éducation des filles tenue en mars 1993 à Ouagadougou ;
- la participation du chef de l'État par la prise d'engagement, la création de structures de formation (ES, CEBNF...) en faveur de l'éducation des filles ;

- la mise en place de structures administratives de gestion de la promotion des femmes et de l'éducation des filles : création d'un ministère de la promotion des femmes en juin 1997, création de la direction pour la promotion de l'éducation des filles en septembre 1996 et mise en place d'un comité de réflexion et d'action pour l'éducation des filles (CRAEF) en 1998 dont dépend le projet d'éducation des filles en mathématiques et en sciences en Afrique (FEMSA) ;
- l'élaboration d'un plan d'action pour l'éducation des filles 1994-2000 ;
- l'élaboration d'un module de formation à l'intention des élèves maîtres sur les stéréotypes sexistes et l'influence des enseignants sur les performances scolaires des filles notamment en sciences et techniques ;
- l'attribution des bourses du secondaire prioritairement aux filles ;
- la réservation de 60 % des chambres aux filles dans les cités universitaires.

2.2.2 Les actions menées par les partenaires au développement

Les organisations non gouvernementales et les bailleurs de fonds se sont beaucoup investis dans les projets de développement en faveur de la femme et de la jeune fille, ces dernières années au Burkina Faso. Cet engagement s'est traduit par :

- des actions de sensibilisation et de suivi des élèves filles dans le cadre de la lutte contre les déperditions scolaires et en faveur des sciences et des techniques ;
- des constructions d'écoles où l'accès des filles à l'éducation est pris en compte par le souhait de l'application de 50 % de places pour les filles ;
- la prise en charge des frais de scolarité et de fournitures de filles issues des ménages à très faible revenu... (Corps de la Paix).

Dans cette politique de promotion, sont également prévus l'octroi de bourses de formation dans une approche genre, la création d'internat pour les filles, l'inscription de toutes les bachelières des séries C à l'université dès la rentrée 1999-2000 et la création de cliniques scientifiques pour les filles dans le but de briser en elles la barrière psychologique vis-à-vis des sciences.

Ces différentes actions entreprises ou à entreprendre montrent à quel point tous les intervenants de l'éducation sont conscients de la situation précaire des filles.

2.3. L'INFLUENCE DES ACTIONS

Malgré les actions et mesures prises en faveur de l'éducation, le problème reste toujours posé : leur représentativité reste toujours en deçà de la moyenne. En 1998 :

- le taux d'analphabétisme était d'environ 80 % ;
- le taux d'admission en 1^{re} du primaire était de 27,6 % pour les filles contre 40,3 % pour les garçons ;
- au secondaire et au supérieur, le même phénomène est observé, elles représentent respectivement 35,4 % et 24,14 % des effectifs.

Cette contre-performance des filles ne peut être dissociée de celle du système éducatif dans son ensemble. Le secteur de l'éducation est considéré comme une priorité dans la politique de l'État et il bénéficie de l'apport d'un collectif de partenaires du développement.

Cependant, les effets des nombreuses actions restent limités compte tenu d'un certain nombre de contraintes et de dysfonctionnements, en l'occurrence :

- la faiblesse des ressources financières de l'État face aux besoins du secteur ;
- le taux d'accroissement élevé de la population 2,64 % : la population scolarisable est estimée à plus de 2,12 millions, soit 18 % de la population ;
- le manque de concertation entre les différents partenaires pour une harmonisation des actions, il n'existe pas de cadre de concertation ou de structures adéquates permettant une harmonisation des actions de formation ;
- le développement non uniforme des différents ordres d'enseignement primaire au détriment du secondaire et du supérieur.

Les effets pervers de ces dysfonctionnements sont encore plus accentués au niveau de l'éducation des femmes et plus particulièrement de celle des filles car ceux-ci viennent renforcer les facteurs négatifs qui pèsent sur elles.

Dans le cadre de ses activités, le CIOSP a défini des axes d'intervention pouvant contribuer à la résolution de certains de ces problèmes.

3. Perspectives, rôle de l'information et de l'orientation scolaire et professionnelle

Conscient de la situation précaire des filles dans le système éducatif, le CIOSP a conçu un programme spécial pour leur prise en charge dans le cadre des activités d'information et d'orientation scolaire et professionnelle. Il s'agit pour nous de créer les conditions d'un accompagnement régulier des filles dans le milieu scolaire et de sensibilisation des parents d'élèves qui jouent un rôle important dans les choix d'orientation et même dans leur accès à l'école.

3.1 LES ACTIONS ENTREPRISES PAR LE CIOSP

- a) Organisation de séances d'informations collectives dans les établissements destinées aux filles afin de les sensibiliser sur les enjeux de l'éducation en général et de la formation en sciences et techniques en particulier (1998-1999). À partir de cette année scolaire, pour une prise en charge plus efficace des filles, cette activité sera menée conjointement avec d'autres structures qui agissent pour l'éducation des filles.
- b) Élaboration d'un document portant sur les femmes professionnelles pouvant servir de modèles. Ce point sur les femmes qui ont embrassé des professions, des métiers traditionnellement réservés aux hommes a pour objectif de montrer que la jeune fille peut concilier vie familiale et vie professionnelle et réussir les deux.
- c) La mise en place d'un réseau de correspondants à travers tout le pays qui servira de relais au CIOSP dans ses activités de sensibilisation. Les éléments de base ont été jetés à travers un atelier de formation (tenu au courant d'octobre 1999) qui regroupait des enseignants, des personnes-ressources. La participation de ces correspondants permettra aussi d'élaborer un répertoire de tous les intervenants de l'éducation des filles. Mais d'ores et déjà le centre travaille avec certaines associations féminines, ONG, et services techniques des ministères en charge de l'éducation. Il s'agit entre autres :

- du Corps de la paix américain qui a mis sur pied un projet d'aide financière en faveur des filles issues de milieux très démunis. Le projet a pour but de prendre en charge des frais de fournitures et de trouver des marraines à certaines jeunes filles parmi les professionnelles femmes. Dans le cadre de leurs activités, on peut citer à leur actif l'organisation de visites de laboratoires et d'entreprises dans le but d'éveiller chez les jeunes filles choisies l'intérêt pour les disciplines scientifiques et les métiers non traditionnels ;
- du projet « code des personnes et de la famille » : un travail commun a été entrepris en vue d'intégrer le volet du droit des personnes dans les activités d'information et de sensibilisation. Les jeunes filles sont souvent victimes de certaines situations sociales (mariage forcé, lévirat...) qui influent négativement sur leur scolarisation. La connaissance du code leur permettra de mieux se défendre et de faire valoir leur droit.
- de l'Association des femmes scientifiques du Burkina (AF SCI-B). Cette association collabore à l'élaboration du document sur les femmes modèles.

3.2. LES ACTIONS À ENTREPRENDRE

À court ou à moyen terme, des actions sont prévues dans diverses directions :

- a) En direction des élèves et leurs parents
Il s'agit de travailler à la diversification de l'orientation des jeunes filles. Nous avons retenu :
 - des actions de sensibilisation et d'information des jeunes et de leur famille autour du thème « Les métiers n'ont pas de sexe ». Faire évoluer les représentations de métiers et apporter une meilleure connaissance du monde du travail à travers des visites d'entreprises où des femmes travaillent à des postes techniquement intéressants, des témoignages de femmes ayant bien réussi dans un métier technique, etc ;
 - la production de documents écrits et audiovisuels qui développent cette idée. Une diffusion large de ces supports d'information sera faite dans le milieu éducatif ;

- en étroite collaboration avec d'autres structures telles que les associations féminines, un travail de fond est prévu dans le but d'impulser des actions diverses d'information et de sensibilisation en direction des familles, élèves, enseignants et responsables du système éducatif au problème de l'orientation des filles ;
- la prise en compte de l'orientation des jeunes filles dans les établissements.

- b) En direction du personnel de l'éducation
Dans le cadre de la formation initiale des futurs enseignants, il faudrait développer progressivement un enseignement sur l'analyse des préjugés liés au sexe et leurs conséquences dans la vie sociale et professionnelle des femmes. Pour ce faire, des stages de formation des formateurs seront organisés sur le thème.

Des actions de formation continue destinées particulièrement au personnel d'information et d'orientation auront pour thème « L'égalité des chances des filles et des garçons dans le système scolaire et la diversification de l'orientation des jeunes filles. Ce personnel d'information et d'orientation devrait concevoir le processus d'orientation de façon à ce que les jeunes filles puissent choisir toutes les filières sans complexe d'infériorité.

Faire une campagne d'information sur les niveaux de formation et les diplômes. Montrer aux jeunes filles que plus on a des diplômes élevés, moins on est atteinte par le chômage qui frappe actuellement une grande partie de la jeunesse scolarisée. Car elles quittent plus tôt le système scolaire, le plus souvent sans diplôme.

Le CIOSP qui est la référence en matière d'information et d'orientation scolaire au Burkina a une conscience aiguë de l'importance du rôle qu'il a à jouer dans le processus de rétention et d'orientation des filles vers les disciplines scientifiques. C'est dans ce sens qui ont été mis en place un programme d'activités d'information et de sensibilisation, ainsi qu'une cellule spécialisée au sein du centre pour le suivi dudit programme. Encourager les jeunes et leur permettre de surmonter les tabous et les préjugés sexistes sur les métiers dits « d'homme »

nécessite une information scolaire efficiente au sein du système éducatif en collaboration avec tous les partenaires de l'éducation dans un processus éducatif dynamique.

Conclusion

Au terme de l'analyse de notre thème, nous devons reconnaître que le problème de la prise en compte de la femme en général et de la jeune fille en particulier dans le système éducatif demeure entier. Malgré les efforts consentis et les mesures prises au cours des dix dernières années, la représentativité des filles au sein du système reste toujours en deçà de celle des garçons.

Si, au niveau de l'enseignement primaire, l'accès des filles à l'éducation s'est amélioré, il n'en est pas de même pour le secondaire, ni pour le supérieur. Cela nécessite un engagement plus ferme et la prise de mesures de façon plus harmonieuse dans la résolution du problème.

En effet, l'essentiel des ressources est allé dans le développement de l'éducation de base.

En effet, l'éducation de base ayant été déclarée « priorité nationale », elle reçoit l'essentiel des ressources dégagées aussi bien par l'État que par les bailleurs de fonds au détriment des autres degrés d'enseignement. Ce qui aboutit à des goulots d'étranglement : transition primaire/secondaire surtout.

En situation de « rareté », les maillons les plus faibles sont toujours les premières victimes. C'est le cas des filles qui, en plus des facteurs socioculturels défavorables à leur épanouissement, subissent une sélection imposée par l'insuffisance des structures d'accueil.

C'est pourquoi seule une action concertée impliquant tous les partenaires au développement soucieux de l'éducation des filles peut entraîner un changement positif en faveur des filles. Nous demeurons convaincues que c'est par ce moyen que la jeune fille scolarisée pourra mieux maîtriser l'environnement socio-économique dans lequel elle évolue et les voies de formation correspondant à son projet personnel et professionnel.

Partenaires pour l'égalité !



Corrie Campbell

**Ministère de l'Égalité des femmes,
Colombie-Britannique**

Le ministère de l'Égalité des femmes de la Colombie-Britannique collabore avec les organismes de services aux femmes, les établissements d'enseignement, le monde des affaires et les

organismes gouvernementaux afin d'accroître le nombre de femmes dans les métiers et les secteurs d'industrie non traditionnels.

Si l'on veut améliorer le bien-être économique des femmes et rétrécir l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, il est indispensable d'accroître la représentation des femmes dans les professions et les métiers non traditionnels. Dans le présent atelier, nous allons nous pencher sur plusieurs stratégies utilisées par la province de la Colombie-Britannique et le ministère de l'Égalité des femmes pour donner aux femmes accès à une formation et à des emplois dans le domaine des métiers, de la construction, de l'informatique et de la technologie de pointe.

Computers for Lunch

En améliorant les compétences en informatique des femmes, surtout de celles qui exercent des professions ou des métiers majoritairement féminins, on fait tomber une partie des obstacles qui s'opposent à l'emploi des femmes dans le secteur de la technologie de pointe. Le cours Computers for Lunch (CFL) dispensé à l'Université Simon Fraser (SFU) est fort intéressant sous ce rapport, car il aide les enseignantes du primaire et leurs élèves à élargir leurs connaissances en informatique. Financé par le ministère de l'Égalité des femmes et par le Prix Innovation de l'Université Simon Fraser, il favorise l'apprentissage autonome de l'informatique tant pour les étudiants et étudiantes en sciences de l'éducation que pour les praticiens de l'enseignement qui ont accès à Internet. Interactif, l'apprentissage est en effet axé sur Internet. Il constitue une préparation technique à l'élaboration d'un programme d'études sur l'utilisation des technologies de l'information.

Le site de CFL consiste en quelque 500 pages Web reliées par des hyperliens et portant sur les activités suivantes :

- *Publication des travaux* : 3 modules sur l'éditique pour les niveaux débutant, intermédiaire et avancé.
- *Conception d'un site Web* : aide progressive à la conception d'un site Web à l'intention des utilisateurs de niveau intermédiaire ou avancé.
- *Conception de vidéos numériques* : aptitudes à la capture d'images vidéo sur ordinateur et à l'édition audio et vidéo numérique par la fonction glisser-déplacer pour les niveaux débutant et intermédiaire.
- *Aptitudes à naviguer sur le Web* : rudiments de la navigation pour les apprenants de niveau débutant ou intermédiaire et initiation à la recherche sur Internet pour les niveaux avancés.
- *Diagrammes et graphiques* : apprentissage de l'utilisation des tableurs et des graphiques par des activités mathématiques et scientifiques.

Le menu principal du site, qui devait être entièrement « ouvert au public » le 1^{er} décembre 1999, se trouve à l'adresse www.computersforlunch.com. Le site Web a été présenté au personnel des écoles dans le cadre de leurs journées pédagogiques et a été utilisé également par les étudiants et étudiantes en sciences de l'éducation de la SFU et de l'Université de la Colombie-Britannique (UBC).

Les enseignants trouvent que le site de Computers for Lunch est une ressource pédagogique facile à utiliser pour les élèves du primaire. Son contenu leur paraît utile et pertinent et l'interface est attrayante, car elle imite les « jeux de simulation » et fait participer l'apprenant à une activité pratique grâce à son caractère interactif et imagé au lieu de l'obliger à lire un texte qui défile à l'écran. Jusqu'à présent, le site Web a été présenté dans le cadre de trois journées de perfectionnement professionnel et de plusieurs ateliers parascolaires organisés pour les maîtres et les élèves, à la conférence 1999 des membres associés du corps professoral lors du congrès Horizons 1999 de la SFU et au congrès annuel de CUE BC (Computer-Using Educators of British Columbia). Il a également été présenté lors du sommet de Banff « Navigating Intelligence » sur la conception d'outils intelligents et leurs applications au Banff Centre for New Media Research ainsi qu'au congrès mondial WebNet99 sur le World Wide Web et Internet. Les congressistes lui ont fait bon accueil dans l'un et l'autre cas.

Le projet de formation communautaire sur Internet

Le projet de formation communautaire sur Internet (CITP) est lui aussi une initiative fructueuse conçue pour que les organismes au service des femmes et d'autres groupes communautaires d'intervention apprennent à mieux se servir d'Internet. Le CITP a été un des éléments essentiels du BC Electronic Highway Accord (accord de la Colombie-Britannique sur l'autoroute électronique) annoncé en automne 1995. Cet accord a pour objectif de favoriser l'accès universel et abordable aux réseaux de communication et aux services d'information pour tous les Britanno-Colombiens.

Dans le cadre du CITP, le ministère de l'Égalité des femmes a pu utiliser 500 000 \$ provenant du programme d'infrastructure BC21 pour fournir aux sociétés communautaires sans but lucratif enregistrées du matériel de formation et des subventions pouvant aller

jusqu'à 2 500 \$. Ces subventions ont permis aux organisations de s'offrir des logiciels de navigation, un modem, le branchement à Internet et la formation d'un employé. Parmi les organisations admissibles au CITP, figuraient les petits groupes à but non lucratif dont l'objectif essentiel est de servir les femmes, les personnes handicapées, les autochtones, les immigrants et les membres des minorités visibles, de les défendre ou de travailler avec eux. En échange des fonds, chaque groupe était tenu de donner à une quarantaine de personnes une formation sur Internet au cours des 12 à 18 mois suivants.

Le CITP s'est achevé en décembre 1998 ; il a aidé plus de 200 organismes communautaires à fournir une formation sur Internet à plus de 3 000 membres, employés et clients. La collectivité a fort bien accueilli ce programme.

Rapport sur le projet de formation communautaire sur Internet

Le 29 avril 1999, 2 215 femmes et 757 hommes (total : 2 972 personnes) avaient reçu la formation sur Internet d'après les formulaires de déclaration remplis à la fin du projet.

La formation avait été donnée aux groupes suivants :

Groupe	Femmes	Hommes	Total
Autochtones	169	46	215
Membres de groupes multiculturels / minorités visibles / immigrants	522	297	819
Personnes handicapées	233	190	423
Jeunes	258	231	489
Personnes n'appartenant pas à des groupes désignés	1133	36	1 169
Total			3 115

Le programme ARC

D'après les évaluations actuelles, les femmes composent environ 10 % de la main-d'œuvre spécialisée en informatique. Pour accroître la représentation des femmes dans les domaines non traditionnels et le secteur de la technologie de pointe, les partenariats entre le gouvernement, les établissements d'enseignement et le secteur privé constituent des moyens aussi cruciaux que novateurs.

Avec le concours du monde des affaires, le ministère de l'Enseignement supérieur, de la Formation et de la Technologie, le ministère de l'Égalité des femmes, l'Industry Training and Apprenticeship Commission, les départements d'informatique de l'Université de la Colombie-Britannique et de l'Université Simon Fraser ont mis au point le programme « Alternative Routes to Computing » (ARC) (l'informatique par de nouvelles voies). Le programme ARC a pour objectif d'accroître la participation des hommes et des femmes aux carrières en informatique et de combler les grands besoins qu'éprouve la province en matière de personnel hautement qualifié dans ce domaine. Les contributions financières versées par les sociétés commanditaires et le gouvernement provincial doivent surtout ramener le coût du programme ARC à un niveau qui le rende comparable à celui des autres programmes d'informatique afin qu'il soit accessible aux étudiants. Parmi les sociétés qui commanditent le programme, citons ISM BC, CUE Datawest, Electronic Arts Canada, la Hong Kong Bank of Canada, IBM Canada, IBM Global (voir en annexe la liste complète).

ARC est un programme de deux ans qui mène à un diplôme d'études supérieures ; il se compose de quatre périodes de quatre mois de cours de niveau universitaire (surtout d'informatique), d'une période de huit mois de cours de niveau universitaire (surtout d'informatique) et d'une période de huit mois de stage rémunéré dans l'industrie après les deux périodes d'étude. ARC est destiné aux personnes extrêmement motivées qui détiennent un baccalauréat dans une discipline quelconque, un excellent dossier scolaire, mais peu ou point d'expérience en programmation. Sans cet appui supplémentaire, la plupart des étudiants et étudiantes inscrits à des cours d'informatique de grande envergure n'auraient pas réussi.

Un des principaux groupes auxquels le programme ARC s'adresse est celui des étudiantes adultes qui ont quitté le marché du travail pour élever une famille et de celles qui viennent d'obtenir un diplôme et ont remporté un succès marqué dans les cours suivis dans leur discipline. En 1998, 21 étudiants sur 29 (72 %) étaient des femmes, ce qui représente un progrès considérable par rapport à la représentation habituelle des femmes dans les programmes d'informatique, qui s'établit à 15 %. Voici les aspects du programme que les femmes jugent les plus intéressants :

- Les frais d'inscription se situent dans la norme (2 250 \$ CAN) et le stage prévu est rémunéré, ce qui permet aux étudiants de ne pas s'endetter exagérément.
- L'inscription de 50 % de femmes dans le groupe de 1998 était garantie.
- Des auxiliaires à l'enseignement offrent un soutien supplémentaire et font office de mentors.
- Les deux premières périodes comprennent au moins un cours pour un petit groupe exclusivement réservé à ceux qui participent au programme ARC.
- Absolument aucun préalable n'est requis en mathématiques ou en informatique.

Le programme a connu quelques difficultés de croissance en 1998, lors de sa première phase. Beaucoup d'étudiants ont eu du mal à suivre les cours de mathématiques et la partie mathématique des cours d'informatique. Beaucoup aussi ont jugé que le cours leur demandait trop de temps et estimaient n'en avoir pas été prévenus. Il a été difficile de trouver des stages de travail pour tous les étudiants, au nombre de 29. Dans certains cas, le niveau de compétence de l'étudiant n'a pas correspondu aux exigences du milieu de travail. En répartissant les étudiants inscrits à l'ARC entre les deux universités, on a automatiquement créé des petits groupes dont la dynamique a incontestablement eu des conséquences néfastes. En outre, cette séparation a été fort onéreuse, car elle a provoqué un dédoublement des efforts et des ressources.

Malgré ces problèmes initiaux, presque tous ceux qui ont joué un rôle dans l'élaboration de l'ARC estiment que ce dernier est, dans l'ensemble, une réelle réussite. Les 29 étudiants et étudiantes inscrits au programme ont eu de bons résultats scolaires, puisque leur moyenne pondérée a été de cinq pour cent supérieure à peu près à celle des étudiants inscrits aux programmes

d'informatique ordinaires. Par ailleurs, les étudiants de l'ARC se distinguent particulièrement dans leurs stages de travail. Presque tous jugent ces stages très agréables, très enrichissants et beaucoup moins difficiles que les deux périodes d'études qui les précèdent. Les employeurs sont enchantés de leur rendement. Ils apprécient tout particulièrement la maturité des étudiants, leur empressement à relever des défis, leur désir d'apprendre et leur faculté d'apprentissage. Pour les organisateurs de l'ARC, le plus encourageant est que la majorité des étudiants est d'avis que le programme a changé leur vie du tout au tout, et en mieux, en leur ouvrant des portes qu'ils n'auraient jamais cru voir s'entrebâiller devant eux. Les étudiants inscrits au programme ARC de 1998 devaient retourner suivre leurs cours théoriques à l'UBC et à la SFU à partir de janvier 2000. L'inscription au programme de l'année suivante était censée commencer à la même date.

L'ATC a été élaboré de concert par l'UBC, la SFU, IBM et Sierra Systems Consultants, sous les auspices de SWIFT (Supporting Women in Information and Technology). Ce programme est le fruit des travaux entrepris par Maria M. Klawe, maintenant doyenne des sciences à l'UBC, à titre de maître de conférences du programme instauré par le Conseil de recherches en sciences naturelles et en génie (CRSN) et IBM pour les sciences et le génie au féminin en Colombie-Britannique et au Yukon.

Commission de l'industrie, de la formation et de l'apprentissage (ITAC)

En 1997, le gouvernement de la Colombie-Britannique a créé l'Industry Training and Apprenticeship Commission (ITAC) pour mettre au point un système de formation et d'apprentissage piloté par l'industrie. Ce système a pour objectifs d'être accessible et réceptif; d'évaluer les besoins du marché du travail de la Colombie-Britannique; d'accroître le nombre de personnes qualifiées dans les métiers et professions désignés et *d'augmenter la proportion des groupes sous-représentés dans les métiers et professions désignés*. À cette fin, le sous-ministre de l'Égalité des femmes siège au conseil d'administration de la Commission, un groupe de travail sur les groupes sous-représentés a été formé et c'est sous l'angle de la non-discrimination sexuelle que l'on a élaboré des stratégies et lancé des initiatives

conjointes entre l'ITAC, les entreprises, les syndicats et le monde de l'enseignement. Les résultats sont encourageants : en 1998, les femmes représentaient 28 % des nouveaux apprentis de la C.-B., soit 118 sur 506. Ce pourcentage marque un progrès sensible par rapport à 1997, où 26 seulement des 326 nouveaux apprentis étaient des femmes (8 %). En 1998, les femmes en apprentissage enregistré étaient beaucoup plus nombreuses, leur nombre ayant augmenté de 5 % à 6 % dans l'ensemble, la moitié à peu près dans des métiers traditionnels jusqu'alors majoritairement masculins. Cette tendance devrait se poursuivre.

L'ITAC travaille au développement de nouveaux métiers/professions et artisanats dans différents secteurs de pointe, tels l'aéronautique et l'aérospatiale. Elle collabore avec l'industrie à l'élaboration de normes et de programmes d'études appropriés à ces nouveaux métiers. L'ITAC veille aussi à ce que beaucoup de ces métiers et professions se situent dans des secteurs qui attirent et retiennent normalement les femmes, tels celui de l'accueil, l'industrie cinématographique et la technologie de pointe. Les employés de l'ITAC continuent à nouer et à maintenir des liens solides avec les femmes par l'entremise de la fédération des travailleurs de la C.-B., des organismes de services communautaires, des groupes d'autochtones, d'immigrants et de personnes handicapées ainsi que les groupes majoritaires. Les changements apportés à l'interne aux méthodes et à la collecte des données continueront à soutenir le processus d'évolution.

Les objectifs actuels de l'ITAC sont notamment de faire passer le nombre de personnes en apprentissage ou en formation dans l'industrie de 20 000 à 50 000 au cours des cinq prochaines années, en s'efforçant avant tout d'augmenter les chances pour les femmes à tous les niveaux et dans tous les secteurs, métiers, professions et artisanats. Les projets-pilotes en cours sont axés exclusivement sur les femmes ou incluent des femmes parmi leurs participants. Compte tenu du budget alloué aux groupes sous-représentés, l'ITAC pense pouvoir, en 1999-2000, financer des formations pour environ 400 personnes.

Programmes actuels de l'ITAC au chapitre de l'équité en matière d'emploi

CENTRE DES COMMUNICATIONS D'URGENCE /

PROJET DU COLLÈGE COMMUNAUTAIRE DE VANCOUVER

L'ITAC cofinance un programme de formation pour les personnes atteintes de troubles développementaux dans l'industrie des services alimentaires en utilisant comme lieu de travail et centre de formation la cafétéria du Centre des communications d'urgence. Huit personnes y ont reçu une formation intensive en deux sessions de six mois.

DE LA DÉCOUVERTE À L'APPRENTISSAGE

En collaboration avec le gouvernement fédéral, l'ITAC cofinance un programme de formation et d'intervention préparatoire à l'exercice d'un métier offert par la section locale 2000 de l'Union internationale des travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUA) à New Westminster; ce programme est destiné aux jeunes de 19 à 29 ans qui se heurtent à des obstacles multiples. Highway Constructors Ltd. est un des partenaires de ce projet. Dans le cadre de cette initiative, 40 personnes ont suivi un cours de formation de 16 semaines qui leur a permis d'explorer les choix de carrière dans les métiers. Les femmes représentaient 40 % de ces étudiants.

CAMPS « GETT » (GIRLS EXPLORING TRADES AND TECHNOLOGY)

L'ITAC finance dans différentes agglomérations de la province une série de camps de jour qui offrent des outils et une orientation en matière de métiers à des filles de 10 à 13 ans (6^e année) au cours de camps thématiques d'une semaine. Ces camps sont dirigés par des femmes qui font à la fois office d'animatrices et de modèles de fonction professionnelle. Cette initiative a permis la participation de plus de 700 fillettes et jeunes filles en quatre ans. En 1999, l'ITAC a financé six camps fréquentés par 216 jeunes adolescentes.

PROJET DE FORMATION EN CONSTRUCTION NAK'AZDLI TSEK'HU

L'ITAC a financé ce programme de 32 semaines à l'intention de 12 femmes autochtones jusqu'à la fin mai. Plusieurs de ces Autochtones sont devenues apprenties et cinq autres ont formé la société de construction Tsek'hu, qui offre des services de réparation et d'entretien à Fort St. James.

PROGRAMME DU RÉSEAU NATIONAL WITT DE NORTH ISLAND

L'ITAC cofinance un nouveau programme d'introduction de la femme à la technologie et aux métiers qui se donne au North Island College. La formule permet d'apporter la formation aux femmes des collectivités éloignées du nord de l'Île au lieu de les obliger à venir suivre une formation centralisée. Au cours de ce programme de 32 semaines, 16 femmes ont été mises en contact avec différents métiers.

RECONNAISSANCE DE L'ÉVALUATION PRÉALABLE

À L'APPRENTISSAGE

De concert avec plusieurs instances gouvernementales et quelques fournisseurs de services communautaires aux immigrants, l'ITAC a financé un projet-pilote destiné à trouver des formules de rechange pour évaluer les gens, y compris les femmes, qui ont des titres de compétence professionnelle étrangers. Les travaux actuels sont axés sur différents modèles d'autoévaluation de même que sur le remaniement des formules utilisées pour dispenser la formation technique.

BOURSES D'APPRENTISSAGE POUR ÉTUDIANTS DU SECONDAIRE

De nouvelles initiatives prises avec le ministère de l'Éducation ont pour but d'élargir les possibilités d'apprentissage au secondaire afin d'offrir des bourses à un plus grand nombre de jeunes, en s'efforçant surtout de diriger les jeunes femmes vers les métiers nouveaux et traditionnels. En 1997-1998, les jeunes femmes représentaient 53 des 435 participants au programme de bourses d'apprentissage pour étudiants du secondaire. On travaille pour le moment à établir des liens solides entre ce programme et les nouveaux centres de formation professionnelle.

Programme des soudeuses du BCIT

Le programme des soudeuses du British Columbia Institute of Technology (BCIT) fait partie de l'initiative « Les femmes dans les métiers et les professions de pointe » de cet institut, initiative qui veut donner des habiletés professionnelles aux femmes dont les perspectives d'emploi risquent d'être limitées. Ce programme vise expressément à conférer de nouvelles compétences en soudage d'aluminium. Jusqu'ici, 24 femmes sont sorties diplômées des deux cours dispensés. Le programme a ceci de particulier qu'il essaie de rompre l'isolement auquel doivent souvent faire face les femmes

qui entrent dans un domaine majoritairement masculin. Dans ce programme, les soudeuses reçoivent une formation en groupe et sont placées ensemble au travail. Pour y être admissibles, les femmes doivent déjà détenir un certificat de soudage ou avoir suivi avec succès un programme de formation professionnelle approuvé dans une entreprise de soudage, chez un fabricant d'acier ou chez un charpentier en fer ou un autre programme de formation professionnelle pour débutants.

Modèle d'accord relatif à un projet :

la Build BC Act et Highways Constructors Ltd.

Si on veut améliorer le bien-être économique des femmes et réduire l'écart des salaires entre les hommes et les femmes, il est essentiel d'accroître la représentation des femmes dans les professions et métiers non traditionnels, et l'embauchage équitable pour des projets d'immobilisations financés par l'État est un des meilleurs moyens d'encourager la participation des femmes aux métiers non traditionnels et à l'industrie de la construction.

Une des principales mesures novatrices qu'a prises la Colombie-Britannique pour rendre l'embauchage plus équitable et augmenter pour les femmes les débouchés dans les métiers non traditionnels a été la création de Highways Constructors Limited (HCL) dans le cadre du programme BC21. BC21 a vu le jour grâce à l'adoption, en 1993, de la *Build BC Act*. L'objet de cette loi est de faciliter l'expansion et la diversification de l'économie britanno-colombienne. En vertu du programme BC21, le gouvernement affecte des deniers publics à la réalisation de certains objectifs, notamment le développement économique régional, la création d'emplois locaux, le développement des entreprises ainsi que *la formation de la main-d'œuvre et l'embauchage de membres des groupes visés par l'équité dans l'emploi*. L'application la plus connue de ce cadre stratégique est le Vancouver Island Highway Project (VIHP) de 2,1 milliards de dollars.

HCL est une filiale de la société d'État chargée de financer les transports de la Colombie-Britannique, la British Columbia Transportation Financial Authority (BCTFA). HCL est l'organe de mise en œuvre des objectifs du programme BC21 du gouvernement. Sa formule est appliquée aux projets de la BCTFA quand le coût total de ces derniers dépasse le seuil des 30 millions de dollars.

HCL s'est vu confier deux mandats bien clairs :

- 1) fournir la main-d'œuvre et la structure des relations de travail pour les travaux de construction qui s'inscrivent dans le VIHP ;
- 2) soutenir les objectifs de la BCTFA, à savoir faciliter l'expansion et la diversification de l'économie britanno-colombienne par les méthodes exposées dans la *Build BC Act*, et à cette fin :
 - coordonner les activités gouvernementales aux fins de réaliser les objectifs économiques et de création d'emplois ;
 - encourager les investissements des secteurs public et privé et les initiatives de création d'emplois ;
 - cibler les groupes traditionnellement défavorisés ;
 - favoriser la formation et les investissements dans les ressources humaines.

HCL a pour fonction d'être l'employeur exclusif pour tous les travaux de construction entrepris dans le cadre du VIHP. Les travailleurs sont employés par HCL, et non par les entrepreneurs. Les employés de HCL sont affectés aux entrepreneurs qui remboursent à HCL la main-d'œuvre ainsi fournie. HCL peut faire appel à plusieurs mécanismes pour réaliser ses objectifs d'embauchage local et équitable :

- une exigence générale d'adhésion à un syndicat qui permet à HCL d'affecter des particuliers à des entrepreneurs ;
- l'abandon de l'obligation de respecter les droits d'ancienneté provinciaux ;
- le droit d'embaucher de préférence des habitants de la région domiciliés à moins de 100 km du chantier ;
- le droit d'envoyer sur les lieux de travail, de préférence à d'autres travailleurs, des ouvriers visés par l'équité dans l'emploi, qu'ils soient qualifiés, viennent de recevoir leur formation ou en soient au stade de l'entraînement.

Le taux de représentation des femmes dans l'industrie de la construction britanno-colombienne est très faible : 0,3 %. Les obstacles à la participation des femmes seraient les suivants :

- les conditions de travail sur les chantiers ;
- les fortes exigences physiques dans certains domaines de travail et certains métiers ;
- la mobilité de l'industrie de la construction ; la nécessité de se transporter d'un chantier à l'autre serait particulièrement difficile pour les femmes qui ont des charges de famille ;
- le faible taux de maintien dans l'industrie des femmes qui ont mené à bien des programmes de formation et obtenu un emploi.

Quand le VIHP a commencé en 1994, l'offre de travailleurs de la construction qualifiés membres des groupes visés par l'équité en matière d'emploi était insuffisante. HCL a donc reçu des fonds du ministère des Compétences, de la Formation et de la Main-d'œuvre pour former en tout 260 travailleurs : 60 femmes, 100 Autochtones et 100 résidents de la région. Cette formation a été dispensée à des manœuvres, à des camionneurs et à des conducteurs de matériel lourd.

Un comité pour l'intégration des membres des groupes visés par l'équité a été créé pour sélectionner les candidats à former. Pour chaque poste de stagiaire, il y a eu 20 candidats. Le comité se composait de représentants des Premières Nations, de femmes, de membres des minorités visibles, de représentants syndicaux, d'entrepreneurs et d'employés de HCL, et comptait également un représentant du ministère de l'Égalité des femmes. Aucun objectif d'embauchage n'a été fixé, HCL préférant mettre en place des mécanismes susceptibles de faire progresser considérablement l'embauchage de membres des groupes visés par l'équité et l'embauchage local.

Le programme d'équité en matière d'emploi de HCL comprend les volets suivants :

- 1) Éducation et sensibilisation
- 2) Programmes de diffusion des mesures favorables à l'équité dans l'emploi
- 3) Acquisition de compétences
- 4) Programmes de transition
- 5) Suppression des obstacles et soutien
- 6) Comité d'intégration des travailleurs visés par l'équité
- 7) Évaluation du programme

Deux des éléments clés du programme d'équité et d'embauchage local de HCL sont l'évaluation permanente de ce programme et la collecte de données. Des données sont recueillies sur le nombre d'heures travaillées, lequel figure sous forme de chiffre sur la feuille de paye, en même temps que la cotisation syndicale, le nom de l'entrepreneur, la classification par professions, le lieu de résidence et l'appartenance à un groupe visé par l'équité en matière d'emploi.

L'application du modèle d'accord de HCL est controversée. Le secteur de la voirie n'a cessé de s'y opposer. Toutefois, le modèle jouit des faveurs du Conseil de la voirie et des ouvrages connexes de la C.-B. D'autres critiques s'interrogent sur les effets de l'administration du modèle d'accord relatif à un projet sur le coût total du projet, tant sur le plan du coût des immobilisations que sur celui du coût d'exploitation. Selon la BCTFA et HCL, l'administration assurée par HCL peut ajouter de trois à six pour cent au coût total d'un projet, tout dépendant de sa nature et de son envergure.

Le modèle de HCL est toutefois considéré comme une réelle réussite. D'après les rapports de contrôle relatifs au VIHP, entre juillet 1994 et mars 1999, 15 % du total des travailleurs embauchés appartenaient à un des groupes visés par l'équité (femmes – 6 % ; Autochtones – 7 % ; minorités visibles – 2 % ; personnes handicapées – 1 %). Au commencement du projet, on évaluait à moins de un pour cent les femmes qui exerçaient un métier dans l'industrie de la construction.

Le modèle de HCL est maintenant appliqué à d'autres travaux provinciaux de construction routière dont le coût est supérieur à 30 millions de dollars. On peut citer à cet égard la construction d'un couloir routier entre Cache Creek et la frontière de l'Alberta, l'élargissement du pont de Port Mann à Vancouver, le projet de restauration du pont Lions Gate à Vancouver, le projet du pont John Hart à Prince George et la route Nisga'a dans la vallée de la Nass. Le modèle doit également être mis en application pour le prolongement du réseau de transport en commun SkyTrain, dont le coût est évalué à 1,2 milliard de dollars.

Conclusion

Toutes les stratégies que je viens de décrire se caractérisent par l'existence de partenariats entre organismes et d'innovations au chapitre de la prestation des services, destinés à accroître la représentation des femmes dans les métiers et professions non traditionnels. Le gouvernement et les organismes comme le ministère de l'Égalité des femmes doivent favoriser la synergie et la créativité engendrées par l'activité concertée de différents secteurs de la société à ce chapitre.

Annexe**Commanditaires du programme****« Alternative Routes to Computing »**

1. BC Cancer Agency
2. BC Tel
3. CUE Datawest
4. Electronic Arts
5. Envision
6. Haig Farris
7. Hong Kong Bank of Canada
8. HP
9. IBM Canada
10. IBM US
11. ISM
12. LGS
13. MDA
14. Ministère de l'Éducation supérieure, de la Formation et de la Technologie
15. Ministère de l'Égalité des femmes
16. Peoplesoft
17. SAP
18. Seagate Software
19. SHL
20. Sierra Systems Consultants Inc.
21. Spectrum Signal Processing
22. Sun
23. L'Association des anciens de l'UBC

**Conférence
de Madame
Betty De Wachter**

L'initiative communautaire EMPLOI-NOW



Après avoir enseigné les langues classiques, j'ai assumé la responsabilité d'un centre de formation interne pour les enseignants et les agents de formation qui offre des cours de formation pour adultes et introduit certains aspects de l'innovation dans le recyclage. J'ai quitté le réseau de l'enseignement pour travailler dans le domaine du développement local : j'ai pris la tête d'un service aux jeunes axés sur le développement de l'information, de la participation et du civisme au palier local dans la Communauté flamande de Belgique. Le premier thème mis de l'avant par l'Année internationale de la jeunesse 1985 était la participation : compte tenu des projets entrepris par les jeunes du service dont je m'occupais, j'ai pris part à un congrès international où je suis entrée en contact avec des programmes établis par la Commission européenne. Depuis, je travaille à des programmes européens comme le programme de transition des jeunes à la vie adulte et à la vie professionnelle et le programme PETRA, à savoir le programme d'action pour la formation professionnelle des jeunes. Avec le concours de représentants des états membres, j'ai produit deux publications dans le cadre du programme PETRA : une sur l'esprit d'initiative et la créativité des jeunes, une autre sur l'égalité d'accès à la formation professionnelle des jeunes filles et des jeunes femmes. Je travaille actuellement pour EMPLOI-NOW, le programme le plus important de l'Union européenne pour la conception et la mise en œuvre de nouvelles idées dans le domaine de la formation et de l'emploi des femmes. Dans ce contexte, j'ai participé à des groupes de travail européens axés sur deux grands thèmes : l'esprit d'entreprise des femmes et la déségrégation du marché du travail.

Comblent le fossé entre les hommes et les femmes : améliorer l'accès des femmes à différents secteurs et professions

L'initiative EMPLOI-NOW (New Opportunities for Women) vise à stimuler la participation des femmes sur le marché du travail, à réduire le chômage dans leurs rangs et à améliorer la situation de celles qui sont déjà en emploi. Bénéficiant d'un budget total de près d'un milliard d'euros, EMPLOI-NOW est le plus important programme de l'Union européenne pour l'élaboration, la mise à l'essai et l'implantation d'idées neuves concernant la formation et l'emploi des femmes (1994-1999). Grâce à la collaboration de partenaires transnationaux, les projets EMPLOI-NOW donnent lieu à des mesures nouvelles et concrètes afin d'améliorer l'égalité des chances sur le marché du travail. Bon nombre de projets font appel à des associations de femmes, à des administrations locales et régionales, à des syndicats, à des associations d'employeurs, à des firmes ainsi qu'à des centres d'orientation, de formation et d'emploi.

Plus de 60 % des 1 750 projets NOW accordent un traitement hautement prioritaire à la déségrégation du marché du travail. La diversification des choix professionnels est le thème essentiel de 460 projets, et 345 de ces projets portent sur l'accès des femmes aux postes de direction. Les deux éléments se combinent dans certains projets, qui visent les femmes des professions dites libérales, par exemple les architectes, les ingénieures, les avocates et les comptables. D'autres projets encore aident les femmes à créer des entreprises dans des domaines traditionnellement dominés par les hommes.

Compte tenu de l'importance que prend le thème de la déségrégation dans l'initiative communautaire EMPLOI-NOW, un groupe de travail européen s'est créé sous l'égide de la Région flamande de Belgique, avec le concours de neuf autres états membres et de la Commission européenne. Ce groupe de travail a élaboré trois thèmes secondaires :

- déségrégation horizontale : situation des femmes dans les secteurs de croissance, tels les technologies de l'information et les nouveaux emplois ;
- conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : garde d'enfants, temps partiel, télétravail et autres formes d'assouplissement du régime de travail ;
- déségrégation verticale : situation des femmes aux postes de direction ; perfectionnement professionnel ; promotion sociale.

Le groupe de travail européen sur la déségrégation a mis en évidence les projets NOW qui dispensent aux femmes une formation préparatoire à des emplois traditionnellement masculins. Cette démarche n'aboutit toutefois à l'intégration des femmes au marché du travail que si elle est précédée ou accompagnée de mesures propres à rendre le milieu de travail plus convivial pour les femmes. Des stratégies utiles ont été mises au point dans le cadre d'autres projets pour convaincre les employeurs publics et privés des avantages qu'ils retireraient du recours au potentiel inexploité des femmes pour les postes de direction. L'égalité des chances peut ainsi devenir partie intégrante du développement des ressources humaines. Plusieurs projets EMPLOI-NOW ont administré la preuve que les nouveaux secteurs de croissance, comme les technologies de l'informatique et des communications, ainsi que l'environnement, pouvaient améliorer les chances qu'ont les femmes de s'introduire dans des secteurs autrefois dominés par les hommes.

La déségrégation du marché du travail demeurera un des grands enjeux de l'élaboration des futures politiques d'emploi à l'échelon européen. Le quatrième pilier de la Stratégie européenne pour l'emploi vise à renforcer les politiques d'égalité des chances entre les hommes et les femmes. Dans la ligne directrice 20, qui porte sur l'écart entre les hommes et les femmes, il est précisé que les états membres corrigeront la représentation des femmes dans certains secteurs économiques et envisageront des mesures plus nombreuses pour l'avancement des femmes. Les bonnes pratiques mises au point dans le cadre de l'initiative communautaire EMPLOI-NOW pourraient servir de modèles aux mesures proposées dans l'avenir.

Recommendations

Atelier 1

- *Développer des régimes d'apprentissage axés sur les métiers non traditionnels pour les femmes.*
- *Sensibiliser les parents à leur rôle dans la socialisation des enfants et l'éducation aux rapports égalitaires.*

Atelier 2

- *Mobiliser les agents de changements : à l'école, sensibiliser le personnel de l'orientation scolaire ; dans les entreprises syndiquées, sensibiliser les représentants syndicaux.*

Atelier 3

- *Diffuser le jugement Lippé sur le harcèlement dans les milieux hostiles.*

Atelier 4

- *Sensibiliser les filles et leurs parents à l'importance de faire des apprentissages scientifiques et technologiques, et ce dès le primaire.*
- *Coordonner et systématiser les interventions de promotion aux carrières scientifiques dans les écoles.*
- *Soutenir les projets qui ont fait leurs preuves.*

Atelier 5

- *Réaliser dans les écoles secondaires des projets de sensibilisation afin de diversifier le choix scolaire des filles et de leur faire connaître des métiers habituellement exercés par des hommes.*
- *Débuter cette sensibilisation plus tôt (dès le primaire) dans le cheminement scolaire.*
- *Offrir un soutien particulier aux femmes dans les centres de formation professionnelle.*

Atelier 6

- *Prendre des moyens concrets pour contrer le harcèlement sexiste ou sexuel en milieu de travail.*
- *Faire de la problématique de l'élargissement des choix professionnels des filles, une préoccupation gouvernementale et une priorité du ministère de l'Éducation.*

Atelier 7

- *Mettre sur pied un réseau de support pour les femmes en formation ou en emploi.*
- *Offrir des sessions de perfectionnement sur la gestion d'équipes mixtes.*

Atelier 8

- *Évaluer les conséquences du phénomène de décrochage des femmes des emplois non traditionnels et souligner les pertes financières subies par les travailleuses et les entreprises.*
- *Développer des stratégies de maintien en emploi.*
- *Transmettre les faits saillants de la recherche du ministère de l'Éducation intitulée Au-delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles aux participantes étrangères.*

Atelier 9

- *Faire en sorte que le monde scolaire et le monde du travail travaillent ensemble et en complémentarité à l'intégration socioprofessionnelle des filles.*
- *Définir dans chaque école une politique claire.*

Atelier 10

- *Demander au bureau de Condition féminine Canada de surveiller les politiques canadiennes de manière à y inclure les préoccupations des femmes.*

Atelier 11

- *Traduire et diffuser le programme Devenir et le présenter dans les écoles tant aux filles qu'aux garçons.*

Atelier 12

- *Réserver des places aux femmes dans les secteurs d'études où elles sont minoritaires au secondaire, au collégial et à l'universitaire.*
- *Contribuer à changer les mentalités en démontrant les inégalités salariales et des conditions d'emploi que vivent les femmes.*

Atelier 13

- *Concentrer les efforts d'intégration en emploi aux secteurs plus ouverts pour les femmes.*

Atelier 14

- *Regrouper les femmes en réseau afin de discuter des problèmes et de trouver des solutions.*

Atelier 15

- *Créer un réseau international de mentorat.*

Atelier 16

- *Publier un recueil des réussites des entrepreneures au Danemark ou du réseau international, et le rendre disponible au Québec pour soutenir l'entrepreneurschip au féminin.*

Atelier 17

- *Développer les programmes d'équité en emploi jusqu'à l'obtention d'une masse critique.*

Atelier 18

- *Suivre le développement d'une nouvelle politique en Espagne qui a pour objectif l'éducation non sexiste afin de favoriser la diversification des choix de carrière des femmes.*

Atelier 19

- *Sensibiliser les femmes à la scolarisation des filles africaines et inciter celles qui sont éduquées à devenir des modèles sociaux.*

Atelier 20

- *Mettre en évidence les inégalités salariales entre le travail des hommes et des femmes, et le lien entre la pauvreté des femmes et leur absence de domaines stratégiques, par exemple des nouvelles technologies de l'information et des communications (NTIC).*

Table ronde 1

- *Intégrer au plan de valorisation de la formation professionnelle et technique du ministère de l'Éducation des actions visant l'accès des femmes aux métiers non traditionnels.*
- *Favoriser le développement de camps d'été pour démythifier auprès des jeunes filles des tâches ou des occupations naturellement réservées aux garçons.*

Table ronde 2

- *Développer le mentorat et des réseaux de soutien.*
- *Présenter les métiers non traditionnels et les carrières scientifiques et technologiques aux filles, et ce dès le primaire. Pour cela, utiliser des stratégies de manipulation ou d'exploration, des visites industrielles, des jeux dans des camps de jour ou d'été, etc.*
- *Inclure dans les différents codes de déontologie la possibilité de perdre son droit de pratique si un membre est trouvé coupable de discrimination ou de harcèlement.*

Table ronde 3

- *Sensibiliser les employeurs à leur rôle de soutien auprès des travailleuses embauchées.*
- *Faire en sorte que les femmes investissent les lieux décisionnels.*

Table ronde 4

- *Accentuer le leadership des centrales syndicales nationales en matière de condition féminine et accroître le rôle des syndicats locaux dans l'intégration des travailleuses non traditionnels dans les entreprises.*
- *Promouvoir auprès des employeurs l'apport socio-économique des travailleuses exerçant des métiers non traditionnels.*
- *Organiser d'autres colloques de même nature afin de permettre de meilleures discussions entre les travailleuses, les syndicats, les entreprises et les intervenants sociaux.*

Ces recommandations ont été recueillies par les secrétaires d'ateliers et de tables rondes.
Sources : Monique Bernier, Direction de l'apprentissage, Emploi-Québec
Anne Thibault, Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation

Conférences des présentateurs et présentatrices des tables rondes

Des stratégies éducatives de sensibilisation aux métiers non traditionnels



Geneviève Dumont

Centre Étape inc.

Geneviève Dumont est conseillère d'orientation, conseillère en formation et agente de développement depuis plus de 10 ans au Centre Étape inc., un organisme de la région de Québec qui, depuis 1979, travaille à l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes en favorisant leur accès à l'autonomie financière par le travail.

Réalisations récentes à Centre Étape inc.

En 1999, je créais un programme de formation ayant pour objectif d'aider les femmes faiblement scolarisées à intégrer le marché du travail comme manœuvre dans des secteurs d'emploi d'avenir.

En vertu du programme régional d'intégration des femmes aux secteurs non traditionnels, en 1996 je réalisais et diffusais un programme de sensibilisation et d'information. Ce programme était destiné aux intervenantes et intervenants du réseau de l'éducation et de la main-d'œuvre qui souhaitaient, par leurs actions, encourager l'accès des jeunes filles et des femmes aux métiers non traditionnels.

Toujours dans le cadre du programme régional d'intégration des femmes aux secteurs non traditionnels, je concevais en 1994 une séquence d'intervention comprenant des services d'orientation professionnelle, des activités d'aide à la recherche d'emploi ainsi que des ateliers de préparation aux études pour les femmes qui désiraient intégrer des métiers ou des programmes d'études non traditionnels.

Conférences

En 1998, conférencière invitée par la Coordination à la condition féminine du ministère de l'Éducation pour présenter un atelier intitulé « Outils d'avant-garde pour découvrir les métiers gagnants pour les filles » lors de la journée carrière et formation professionnelle qui avait lieu à Québec.

En 1998, conférencière invitée à l'école Odilon-Gauthier de Charlesbourg et à l'école Saint-Louis de Loretteville pour présenter aux étudiantes un atelier de sensibilisation aux métiers non traditionnels intitulé « Croyances ou réalité? ».

En 1997, pour souligner la journée du 8 mars, j'ai été invitée par la Régie des alcools, des courses et des jeux à présenter, aux employées de Québec et de Montréal, une conférence portant sur les valeurs privilégiées par les femmes confrontées à celles qui sont proposées par notre société.

Projet en cours

Suite à une demande de l'éditeur des éditions Septembre de Québec, je rédige présentement un livre sur les métiers non traditionnels. Le volume devrait paraître à l'automne 2000.

Centre Étape inc. : sa mission

Centre Étape inc. est un organisme à but non lucratif, qui a pour mission de contribuer à l'amélioration des conditions socio-économiques des femmes en favorisant leur intégration ou leur réintégration sur le marché du travail dans des métiers tant traditionnels que non traditionnels.

Un projet novateur...

Lorsque l'on fait le bilan de la situation, il faut bien reconnaître que la place des hommes et des femmes sur le marché du travail n'est pas la même. Encore aujourd'hui, la majorité des femmes persistent à choisir des secteurs traditionnellement féminins où les emplois sont souvent mal payés et peu intéressants au niveau des avantages sociaux. Il est donc impératif de multiplier les efforts afin d'encourager les jeunes filles et les femmes à choisir des options non traditionnelles, en particulier celles qui sont liées aux secteurs d'avenir.

C'est donc dans ce contexte que, fidèle à sa mission, Centre Étape inc. innove en 1996 en créant un programme de sensibilisation et d'information pour favoriser l'accès des femmes aux secteurs d'études et d'emplois non traditionnels.

Pour qui et pourquoi...

Les objectifs de ce programme sont de *sensibiliser, d'informer et d'outiller* les intervenantes et intervenants actifs auprès d'une clientèle féminine¹ susceptible de s'intéresser aux secteurs d'études ou d'emplois non traditionnels afin qu'ils participent à augmenter de façon significative la proportion de femmes inscrites, diplômées et en emploi dans des secteurs non traditionnels.

Sensibiliser, informer**et outiller bien sûr, mais comment ?**

Des activités sont proposées aux intervenantes et intervenants lors d'ateliers de sensibilisation et d'information leur permettant ainsi de prendre conscience du rôle déterminant qu'ils peuvent jouer pour favoriser l'accès et le maintien des femmes dans des métiers non traditionnels.

1. ATELIER DE SENSIBILISATION

Le premier atelier intitulé « Et vous ? » permet de sensibiliser les intervenantes et intervenants au rôle positif ou négatif (influence) qu'ils peuvent jouer lorsqu'il est question, pour leur clientèle féminine, de choix de carrière. Le deuxième atelier intitulé « Croyances ou réalité ? » propose aux intervenantes et intervenants de s'interroger à propos des croyances qu'ils peuvent entretenir au sujet des métiers non traditionnels. Finalement, le troisième atelier intitulé « Transfert des habiletés et intérêts » suggère aux intervenantes et intervenants un outil pour encourager les femmes à envisager des options professionnelles davantage en fonction de leurs intérêts et de leurs aptitudes qu'en fonction de stéréotypes.

2. ATELIER D'INFORMATION

Cet atelier permet d'informer les intervenantes et intervenants sur :

- 1) la réalité socio-économique des femmes au Québec ;
- 2) le portrait statistique des femmes sur le marché du travail et aux études ;
- 3) les motivations qui incitent les femmes à envisager des métiers non traditionnels.

Par la suite, un document intitulé *La Boîte à outils* est présenté aux intervenantes et intervenants contenant des outils pour informer et sensibiliser leur clientèle à propos des métiers non traditionnels.

LA BOÎTE À OUTILS PROPOSE :

- un tableau présentant les métiers non traditionnels qui devraient offrir de bonnes perspectives d'emploi dans la grande région de Québec ;
- la planification et l'organisation de conférences ;
- des portraits de travailleuses qui occupent des métiers non traditionnels ;
- quelques publications ;
- quelques suggestions vidéos ;
- la liste des métiers non traditionnels.

Retombées du programme

Suite à l'expérimentation de ce programme auprès des intervenantes et intervenants de notre région, nous avons observé une augmentation de références à nos services destinés aux femmes qui désirent explorer ou intégrer des métiers non traditionnels. De plus, les journées d'expérimentation qui se sont tenues à Québec, mais aussi ailleurs dans la province, ont suscité un intérêt marqué pour la question de l'emploi non traditionnel. Finalement, nous croyons que ce programme a eu pour effet de rendre les participantes et participants des milieux scolaires ainsi que des secteurs de l'employabilité, plus conscients du rôle qu'ils peuvent jouer comme agents de changement face à l'intégration des femmes aux secteurs d'études et d'emplois non traditionnels.

¹ Conseillère ou conseiller d'orientation, professeure ou professeur, agente ou agent d'employabilité.

Des stratégies éducatives de sensibilisation aux métiers non traditionnels



Guylaine Dutrisac

Formation'Elle,

Centre des femmes de Montréal

Après avoir fait ses études collégiales en lettres françaises, elle fait des études en information scolaire et professionnelle et obtient un baccalauréat en 1996. Au Centre des femmes de

Montréal, à Formation'Elle depuis la fin de ses études, à titre de conseillère en main-d'œuvre, elle prépare, anime des ateliers, évalue et bonifie le programme d'exploration des carrières non traditionnelles et effectue également du counselling individuel. Elle participe à l'élaboration d'une vidéo « Élargir ses horizons », réalisée par le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) et Vidéo Femmes.

Depuis 1998, à titre de directrice adjointe, voit à la diffusion d'un service de sensibilisation des intervenants pour inciter les jeunes filles et les femmes à opter pour les carrières non traditionnelles ainsi que d'une formation à l'entraide pour les étudiantes et les travailleuses des secteurs non traditionnels.

Depuis mars 2000, elle est chargée d'un projet de formation en Représentation technico-commerciale en télécommunications, organisée en collaboration avec le collège Ahuntsic,

Fondé en 1973, le Centre des femmes de Montréal a pour mission d'aider les femmes à s'aider elles-mêmes. Toujours soucieux de répondre aux besoins spécifiques des femmes de la grande région de Montréal, le Centre dirige ses efforts vers des services à caractère professionnel et éducatif, des services de conseil et d'orientation. Le Centre des femmes de Montréal vise également à informer le public des préoccupations des femmes et à encourager le changement social dans le domaine de la condition féminine.

Créé en 1993, Formation'Elle est un des services du Centre des femmes de Montréal. Son ancêtre est l'organisme Travail non traditionnel (TNT) qui offrait des services aux femmes dans les secteurs non traditionnels dans les années 1980. TNT a fermé ses portes et le flambeau a été repris par le Centre des femmes de Montréal, par l'entremise de Formation'Elle.

À ses débuts, Formation'Elle offrait des services d'aide à la recherche d'emploi aux femmes qui possédaient déjà une formation ou de l'expérience dans les métiers non traditionnels. Par la suite, Formation'Elle a élargi ses services en mettant sur pied plusieurs programmes de formation et un programme d'exploration et d'orientation pour les femmes qui s'intéressent aux carrières non traditionnelles mais qui manquent d'information pour faire un choix dans ce sens et pour s'y insérer.

Dans l'intention de sensibiliser la population en général aux carrières non traditionnelles, Formation'Elle offre un service d'animation de conférences dans les milieux scolaires et communautaires.

Afin de munir les intervenants des outils nécessaires pour mieux informer leur clientèle féminine sur la pertinence de considérer les carrières non traditionnelles, Formation'Elle a mis au point un programme de sensibilisation et d'information pour les intervenants du monde scolaire, communautaire et de l'emploi.

Formation'Elle a également créé une formation à l'entraide pour les étudiantes dans les secteurs non

traditionnels, ainsi qu'un service de marrainage entre femmes d'expérience et nouvelles diplômées des domaines manuels, techniques et scientifiques.

Finalement, Formation'Elle offre un service de marrainage pour contrer le manque de modèles féminins et répondre au besoin de soutien des femmes qui envisagent ou qui entreprennent une carrière dans un secteur qu'on dit non traditionnel.

Ma présentation portera sur ces trois derniers services : la formation pour les intervenants, la formation à l'entraide pour les étudiantes et le service de marrainage.

Sensibilisation pour les intervenants

S'étant inspirée du programme préparé par l'organisme Centre Étape de Québec, et après l'avoir adapté à notre région et à ses réalités particulières (haute technologie, communautés culturelles), Formation'Elle diffuse aujourd'hui une formation similaire pour la région de Montréal. L'outil a été présenté auprès de deux groupes, soit un groupe-témoin pour valider la formation et un groupe réel.

Les commentaires obtenus à la suite de la diffusion de cette formation furent très positifs. À l'unanimité, les gens ont été d'avis que la journée a été profitable et même très profitable. D'abord, cela leur a permis de démythifier la vision qu'ils ont des carrières non traditionnelles, en les sensibilisant à la fois aux aspects positifs et aux difficultés qui peuvent survenir suite au choix d'une telle carrière. Les participants ont dit que la formation les a aidés à clarifier leur rôle d'information et de sensibilisation. Une personne disait « C'est à nous, conseillers et conseillères, de promouvoir ce volet dans notre entourage. Il faut que nous aussi, nous enlevions les mythes qui peuvent être présents envers les carrières non traditionnelles ».

D'autres ont apprécié l'information obtenue, en disant que celle-ci complétait leur perception. Une autre a dit : « La session m'a permis de réfléchir en profondeur sur le sujet, d'en voir les contours, les contraintes mais aussi les opportunités pour nos clientes ».

La session a donné aux personnes présentes une façon d'observer leur propre pratique d'intervention auprès des filles et des femmes qui s'intéressent aux occupations non traditionnelles et de voir quelles sortes de pratiques peuvent être favorables, apparemment neutres ou défavorables.

Par exemple, ne pas informer, ne pas intervenir, correspond à une pratique apparemment neutre, mais ses résultats sont davantage défavorables que favorables en regard de l'objectif d'inciter les jeunes filles et les femmes à considérer les options non traditionnelles dans un choix de carrière. Donc, ce qui reste de marquant, c'est que les gens étaient heureux d'aborder le sujet pour ensuite être plus à l'aise de le transmettre à leur clientèle. Certaines personnes ont dit que leur curiosité a été activée et qu'elles repartaient avec le goût d'élargir l'éventail d'information qu'elles désirent apporter à leur clientèle.

La formule interactive utilisée pour la journée de sensibilisation a été appréciée également. Les gens ont trouvé très efficace le fait de pouvoir explorer leurs propres idées, de s'exprimer et d'échanger avec les autres pour ensuite avancer à partir d'où ils en sont, plutôt que de recevoir un enseignement très théorique.

Formation à l'entraide

Par ailleurs, la formation à l'entraide mise sur pied à Formation'Elle s'adresse aux filles et aux femmes qui étudient dans les secteurs non traditionnels. Inspirée de l'approche du professeur Jacques Limoges de l'Université de Sherbrooke, cette formation vise à contrer le décrochage et l'abandon des études dans les secteurs non traditionnels. La formation permet de renforcer les aptitudes à l'entraide, que les femmes possèdent déjà, afin qu'elles puissent mieux traverser les difficultés rencontrées quand elles sont intégrées dans un lieu d'études ou de formation non traditionnelle.

Quand on parle d'entraide, on parle de donner et recevoir. Le professeur Limoges utilise l'image de la balançoire à deux : quand une personne est en bas, l'autre est en haut et peut l'aider à retrouver l'équilibre. Par exemple, toutes les étudiantes peuvent éprouver des difficultés d'adaptation aux études, aux pairs masculins, aux professeurs ou à la matière scolaire, mais pas nécessairement en même temps, ni pour les mêmes raisons ni de la même façon.

Quand on dit « renforcer les aptitudes à l'entraide qu'elles possèdent déjà », on sait que les femmes ont habituellement de la facilité à parler de leurs problèmes. Il s'agit de bonifier leur capacité de s'écouter et de cerner ce qui fait problème dans une situation.

Il s'agit d'une formation de quinze heures où l'on regroupe des femmes provenant de différentes écoles de formation professionnelle. Par exemple, une douzaine de femmes provenant de trois ou quatre écoles. La formation permet de pratiquer la capacité d'écouter l'autre, la capacité de faire clarifier une situation, en essayant d'aller chercher quoi fait problème réellement là-dedans, et ce à partir de cas réels et fictifs, afin d'utiliser les moyens appropriés pour les solutionner. Par la suite quand elles retournent dans leur milieu d'étude, les femmes savent qu'elles ont des ressources efficaces entre elles.

Encore une fois, comme il s'agit d'entraide, il faut que la personne qui désire participer soit prête à aider et à se laisser aider. C'est-à-dire qu'elle peut retirer de cette formation à la fois la gratification d'aider et la sécurité de recevoir de l'aide au besoin.

Par contre, c'est très difficile de former un groupe d'étudiantes. D'une école à l'autre et même d'un programme de formation à l'autre, elles peuvent avoir des horaires de cours différents, en plus de situations familiales différentes, ce qui fait qu'il n'a pas été possible, au cours de la dernière année, de dispenser cette formation à un groupe. Nous avons donc axé nos efforts sur le soutien individuel et nous avons proposé aux participantes de recourir au maillage et au service de marrainage.

Service de marrainage

Le service de marrainage a connu tout un essor cette année. Formation'Elle a présentement un banque d'une cinquantaine de marraines, recrutées parmi les femmes qui utilisent nos services et qui sont diplômées ou qui ont de l'expérience dans les secteurs non traditionnels. Pour devenir marraines, les femmes doivent être passionnées par ce qu'elles font et se sentir prêtes à aider de nouvelles diplômées ou des femmes qui explorent en vue de faire un choix professionnel.

Le marrainage peut prendre différentes formes et répondre à différents besoins. Par exemple, un échange peut être fait par téléphone ou en personne et une marraine peut être appelée à répondre à un simple besoin d'information (sur son secteur d'emploi, ses études, etc) ou encore offrir un soutien, lors de l'intégration aux études, lors de la recherche d'emploi, ou lors de l'intégration en emploi.

Au cours de la dernière année, environ cinquante paires de filleules et marraines ont été créées par l'entremise de Formation'Elle. Ce sont là des marrainages connus de nous; d'autres ont pu être réalisés sans que nous l'ayons su.

En terminant, on voit que plusieurs initiatives ont été mises en place au Centre des femmes de Montréal, depuis les six dernières années, pour aider les femmes à se prendre en mains dans leur choix de carrière non traditionnelle, et ce, au-delà du mandat initial de Formation'Elle. Les besoins exprimés quotidiennement par nos participantes sont pour nous source d'inspiration.

À travers ce colloque international, nous avons eu l'occasion de voir, depuis hier, qu'il y a du chemin de parcouru depuis les dernières années, mais qu'il y a encore beaucoup à faire pour continuer d'aller de l'avant. Des services comme la formation s'adressant aux intervenants et aux intervenantes, la formation à l'entraide pour les étudiantes et le marrainage entre travailleuses d'expérience et nouvelles « arrivantes » sont la contribution actuelle d'un organisme communautaire actif sur le terrain, auprès des femmes, afin de les aider, petit à petit, à acquérir leur autonomie personnelle, professionnelle et financière.

Des stratégies éducatives de sensibilisation aux métiers non traditionnels



Anabelle Paxton

Association WITT du Lower Mainland

Je vais vous parler ici du *recrutement des jeunes femmes dans les cours (sous forme d'ateliers) de formation technologique au niveau local dans le réseau d'écoles secondaires eu égard à une technique de recrutement parti-*

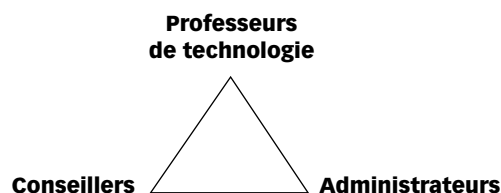
culière connue sous le nom de Spend-A-Block.

Dans le réseau des écoles secondaires, l'éducation technologique porte sur la mécanique, la menuiserie, l'électronique, la métallurgie, la robotique, le dessin technique, la conception assistée par ordinateur (Auto CAD), l'atelier d'usinage et la bijouterie. La formule de l'éducation technologique repose sur une méthode pratique de résolution des problèmes et non sur la méthode de formation industrielle professionnelle.

Les cours en atelier ont toujours été l'apanage des étudiants de sexe masculin. C'est depuis 15 ou 20 ans seulement que l'on voit des jeunes filles courageuses et déterminées fréquenter ces ateliers. La proportion de filles dans ces cours était négligeable. Si l'on a assisté à des tentatives sporadiques pour intéresser les jeunes femmes à la formation technologique, la plupart de ces entreprises ont démarré dans un climat d'espoir, mais ne se sont pas révélées durables.

Le recrutement d'étudiantes dans le réseau des écoles secondaires doit se faire selon une méthode plus systémique.

- Il doit commencer par des discussions et des ententes entre trois grands intervenants au niveau de l'école locale : les administrateurs (directeurs et vice-directeurs d'école), les professeurs (instructeurs d'atelier) qui dispensent la formation technologique et les conseillers.
- Il y a lieu de prévoir une ou plusieurs stratégies de recrutement.
- Il faut assurer le suivi des résultats du recrutement entre le département de technologie et les conseillers.



Il est indispensable que les principaux intervenants débattent la question avant de passer au recrutement. Les intervenants sont présentés ci-après :

Professeurs de technologie

Les professeurs de technologie sont les acteurs clés de ce triangle. Il est indispensable que le recrutement des femmes se fasse selon des méthodes proactives et créatrices. Son succès est tributaire d'un effort commun, ce qui s'explique par la nécessité de répartir équitablement le travail qui s'impose.

Le département de technologie doit :

- produire un plan de recrutement solide
- s'entretenir avec les directeurs et les vice-directeurs d'école
- convoquer tous les intervenants (conseillers, administrateurs, instructeurs de technologie) à une réunion
- mettre en branle les stratégies de recrutement
- relancer tous les intervenants et assurer le suivi du recrutement.

Administrateurs (directeurs et vice-directeurs d'école)

Il est extrêmement important de bénéficier de l'appui de l'administration. Vous risqueriez sinon de vous heurter à des problèmes ou au manque de coopération d'un des intervenants. Le directeur ou vice-directeur pourra régler ce problème.

Conseillers

Il est essentiel, si l'on veut recruter des étudiantes, de nouer de bons rapports avec les conseillers. En fin de compte, c'est avec leur conseiller personnel que les élèves s'engagent. Assurez-vous que le ou les conseillers

saisissent bien l'importance des cours de technologie. Il importe de convoquer les conseillers à une réunion pour voir si tous ont compris la situation et s'ils savent ce qu'il faut faire pour assurer la réussite de l'initiative d'égalité d'accès. Cette première réunion aurait des effets plus percutants s'il était possible d'y faire participer le directeur ou le vice-directeur.

En rencontrant les conseillers, le département de technologie doit :

- expliquer clairement, sous forme de plan, ce qu'il s'efforce d'accomplir ;
- demander une rétroaction ;
- poser des questions sur ce que les conseillers et le département de technologie peuvent faire en matière de recrutement ;
- les conseillers répondront aux questions et expliqueront comment ils peuvent rendre leur participation utile.

Lieux de recrutement :

Le recrutement d'élèves de sexe féminin devrait se faire dans un *cadre exclusivement féminin*. Comme les filles qui ont suivi des cours dans ce département ont été très rares, les étudiantes sont gênées de dire ce qu'elles ressentent à l'idée de suivre ces cours dans une atmosphère de mixité. Il faut savoir aider les jeunes femmes à suivre les cours. Si le recrutement se passe dans un milieu exclusivement féminin, les filles se sentent mieux accueillies au département. Les étudiantes peuvent se parler entre elles ou convaincre une amie de suivre le cours avec elles.

Le lieu de recrutement pourrait être, par exemple, celui du *cours de planification de carrière et d'organisation personnelle* ou de *gymnastique*, si ces cours sont réservés aux filles. Dans ma propre expérience de recrutement, j'ai choisi les cours de gymnastique. Les étudiantes ont bien réagi aux discussions et se sont montrées fort bien disposées à s'inscrire aux cours.

Technique de recrutement – Spend-A-Block (SAB)

La technique de recrutement SAB (consacrer une tranche de temps) est destinée à accroître le nombre de filles dans le réseau d'écoles secondaires. Les écoles secondaires divisent leurs cours en tranches de 80 minutes. Une journée d'école normale compte quatre tranches de temps ou cours. Le professeur de technologie élabore un exercice que les étudiants peuvent faire en une tranche de 80 minutes.

P. ex. *menuiserie* – une tablette d'angle
mécanique – quatre modules entre lesquels les étudiants peuvent se déplacer : changer un pneu, changer le talon d'un pneu, graisser des paliers, s'initier à l'examen des freins et réparer eux-mêmes des freins.
électronique – monter un utilitaire (winky board)

Le SAB donnera aux étudiantes l'occasion d'entrer dans un atelier de leur choix et de travailler à un projet dans un environnement exclusivement féminin. Pendant le recrutement et dans les « tranches de temps », on a en effet pu entendre des étudiantes dire qu'elles aimeraient suivre des cours en atelier composé uniquement de femmes. Le nombre de celles qui s'inscrivent selon la formule SAB et le temps que les professeurs de technologie sont disposés à consacrer au projet détermineront le nombre de SAB à organiser.

Dans mon allocution, je parlerai également des sujets suivants :

- statistiques des inscriptions
- temps consacré au recrutement
- façon de recruter des étudiantes.

Des stratégies éducatives de sensibilisation aux métiers non traditionnels



Francine Payette
Rédactrice au Programme
des programmes
Direction de la formation
générale des jeunes (DFGJ)
Ministère de l'Éducation du Québec

M^{me} Payette fait carrière dans l'éducation depuis une trentaine d'années.

*Elle a résumé le fruit de son expérience auprès des adolescents et de leurs parents dans un ouvrage intitulé *L'adolescence, une étape dans la vie des parents*.*

Formée à l'École des sciences humaines, elle assumait la vice-présidence de la Société des professeurs d'histoire du Québec (SPHQ) au début des années 1980.

*Durant six ans, elle a corédigé les questionnaires de l'émission *Génies en herbe*, diffusée à la télévision de Radio-Canada. Avec d'autres éducateurs, elle a mis sur pied le mouvement provincial « Génies en herbe/pantologie » qui fête cette année ses quinze ans d'existence.*

À l'automne 1997, elle a présidé le comité organisateur du congrès provincial des leaders étudiants pour le secteur des écoles privées du Québec. Le thème, « Bâtir un réseau de leaders au service de la collectivité », favorisait l'émergence et le renforcement des qualités de leader chez les adolescents du Québec.

Suite à une conférence prononcée à Santiago, au Chili, elle a conçu le projet d'amener des adolescents de l'hémisphère sud et de l'hémisphère nord à réfléchir ensemble sur l'éducation. C'est ainsi qu'elle organisa une vidéo-conférence entre des jeunes Chiliens et des jeunes Canadiens. L'événement eut lieu le 17 avril 1998, à l'intérieur du volet culturel du Sommet des Amériques qui se déroulait à Santiago.

En juillet 1999, elle participait à la fondation du Centre de développement pour l'exercice de la citoyenneté (CDEC). L'outil d'intervention privilégié fut le débat. Il a été utilisé dans les écoles secondaires à l'automne 1999, comme moyen pour soutenir la réflexion des jeunes qui étudiaient l'un des quatre chantiers du Sommet du Québec et de la jeunesse. Les jeunes ont remis leurs recommandations au ministre responsable de l'événement, M. François Legault.

Tout au long des quarante dernières années, notre société s'est préoccupée de permettre au plus grand nombre de personnes de pouvoir accéder à une éducation de qualité. Cette démocratisation de l'éducation au Québec a permis une remarquable croissance de la diplomation à tous les ordres d'enseignement.

Quel que soit l'ordre d'enseignement examiné, des différences importantes séparent garçons et filles. Ces dernières réussissent mieux et persèverent davantage dans leurs études que les garçons. Par ailleurs, les filles sont encore trop absentes de certains secteurs d'avenir, notamment celui des technologies de l'information et de la communication.

Quatre des vingt et un secteurs de la formation existants retiennent 80 % des diplômées du secteur professionnel (administration, commerce et secrétariat, alimentation et tourisme, santé et soins esthétiques). Des répartitions semblables se retrouvent également au collégial et à l'université.

Comment encourager une plus grande diversité de choix de carrière chez les filles ?

Durant la dernière décennie, la société québécoise a poursuivi une réflexion importante qui a donné lieu à un renouvellement des programmes scolaires qui a pris en compte toutes les problématiques évoquées.

Le ministère de l'Éducation en est à la phase d'expérimentation de ce nouveau programme de formation au premier cycle du primaire. Ce programme de formation retient huit domaines d'expérience de la vie des jeunes afin de rendre les apprentissages disciplinaires plus significatifs et de permettre le développement d'attitudes et de comportements qui favorisent l'émergence d'une société plus juste, plus démocratique et plus égalitaire.

Parmi ces domaines d'expérience de vie, l'un vise *l'être en devenir*; il s'agit du domaine de *l'orientation personnelle, professionnelle et de l'entrepreneuriat*. En exploitant ce domaine, tout au long des études préscolaire, primaire et secondaire, les élèves sont appelés à maîtriser progressivement la compétence à *s'engager dans des projets personnels, scolaires et professionnels dans une perspective de réalisation de soi et d'insertion dynamique dans la société*.

Dès le préscolaire, les jeunes seront invités à :

- S'imaginer en train de réaliser un projet ;
- Chercher l'information nécessaire à l'élaboration d'un projet ;
- Traiter les informations utiles et pertinentes pour la réalisation d'un projet ;
- Prendre une décision ;
- Planifier les étapes de réalisation d'un projet ;
- Mener à terme un projet.

Durant les trois cycles du primaire, l'élève aura mené à terme quelques projets qui refléteront ses rêves d'avenir, ses aspirations personnelles, scolaires et professionnelles. Il exprimera sa fantaisie sous des formes variées dans des projets liés à ses préférences, ses goûts, ses forces. Il consultera diverses personnes-ressources et sources d'information pour explorer les professions et métiers dans son milieu et en lien avec les domaines disciplinaires des langues, de l'univers social, des technologies des sciences et des mathématiques, des arts et du développement personnel.

L'élève apprendra à élaborer des étapes et des stratégies appropriées qui lui permettront de rendre à terme ses projets personnels, scolaires et professionnels.

L'égalité des sexes et l'intégration des femmes dans les milieux juridiques australiens

Juliet Bourke

**Division de la législation
et de la politique**

**Ministère du Procureur général
de la Nouvelle-Galles du Sud**

Juliet Bourke est avocate et administratrice principale des politiques à la Division de la législation et de la politique du ministère du Procureur général de la Nouvelle-Galles du Sud à Sydney, en Australie. Elle s'est lancée dans l'exercice du droit à la fin des années 1980 et conseille maintenant le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud en matière de droits de la personne et de législation antidiscrimination. Dans sa pratique du droit, Juliet s'intéresse tout particulièrement à l'égalité entre les sexes, surtout dans le milieu juridique.

M^{me} Bourke a représenté le Procureur général de la Nouvelle-Galles du Sud au comité qu'elle-même et la ministre de la Condition de la femme ont mis sur pied pour remédier au sexisme chez les juristes et a par la suite participé à la rédaction du rapport Gender Bias and the Law: Women Working in the Legal Profession. Report of the Implementation Committee (1996). Entre 1996 et 1999, elle a eu pour mission de surveiller les recommandations du Comité et le cas échéant, d'en assurer la mise en œuvre. Elle est le principal auteur de The Review of the Report Implementation Committee (1999). Juliet représente également le ministère du Procureur général au sein du groupe de travail sur le sexe et les enjeux industriels dans la profession de la Nouvelle-Galles du Sud.

Juliet Bourke détient un baccalauréat ès lettres, un baccalauréat en droit et une maîtrise en droit avec spécialisation. Sa thèse de maîtrise, Professional Women: Balancing Career and Family Responsibilities, va être publiée sous peu sous forme de monographie (Études sur l'analyse et l'innovation organisationnelles de l'Université de la Nouvelle-Galles du Sud, Industrial Relations Research Centre, University of New South Wales, Sydney).

M^{me} Bourke a publié plusieurs articles sur les questions professionnelles et familiales, les lois discriminatoires et le sexisme dans la profession juridique. Elle est rédactrice et titulaire d'une rubrique pour deux revues de droit (Employers's Legal Guide et HR Manager) et conseil auprès de l'industrie en matière de flexibilité en milieu de travail au chapitre des stratégies travail/vie personnelle.

L'objet du présent exposé est de relater l'élaboration et la mise en œuvre progressives de vastes réformes destinées à intégrer les femmes aux milieux juridiques australiens.

Les Canadiennes et les Australiennes ont ceci en commun qu'elles ont été totalement exclues des études de droit et du milieu juridique au début du XX^e siècle mais se retrouvent plus qu'équitablement représentées parmi les étudiants en droit et fort nombreuses parmi les juristes de métier à la fin de ce siècle. Pourtant, d'après les études effectuées au Canada et en Australie, il est clair que les juristes de sexe féminin font toujours l'objet d'une ségrégation professionnelle et hiérarchique.

En Nouvelle-Galles du Sud (l'état le plus peuplé d'Australie), les femmes représentent 50 % des diplômés en droit depuis cinq ans (et d'ailleurs un confortable pourcentage depuis 15 ans) et en 1999, 33 % des procureurs inscrits au barreau étaient des femmes. Nous sommes cependant en minorité aux niveaux supérieurs, car nous composons 12 % seulement des avocats plaidants (et 2 % des avocats principaux), 15 % de la magistrature et 7 % des associés des cabinets privés. Sur le plan de la ségrégation professionnelle, certains praticiens présumant toujours que les avocates sont faites pour le droit de la famille, de l'enfance et de la prévoyance sociale plutôt que pour le droit commercial, industriel et constitutionnel. Les femmes sont sous-représentées dans les cabinets privés et surreprésentées au gouvernement et dans les services d'aide juridique.

Au cours du XX^e siècle, les femmes ont régulièrement fait pression sur le gouvernement et les organismes professionnels (tels la Law Society (ordre des avocats) de la Nouvelle-Galles du Sud) pour faire reconnaître le sexisme qui règne dans les milieux juridiques et y remédier. Au début, quelques femmes d'avant-garde se sont battues pour être admises comme procureurs ou avocates plaidantes et beaucoup plus tard (dans les années 1970 et 1980), des superfemmes se sont comportées comme des « hommes honoraires » afin d'occuper des postes de niveau supérieur. Les femmes sont néanmoins demeurées « les autres », ces autres restant sous-représentées aux échelons supérieurs du barreau.¹ Par conséquent, dans les années 1990, on s'est surtout efforcé de mettre en lumière les obstacles occultes qui s'opposent à l'inclusion et à la progression des femmes dans la profession juridique. On s'est

particulièrement intéressé aux répercussions des récompenses accordées par les cabinets juridiques aux avocats qui exercent à plein temps (voire qui font des heures supplémentaires) et marginalisent de ce fait ceux qui essaient de trouver un juste milieu entre leur vie familiale et leur vie professionnelle. Je vais présenter ci-dessous les recherches et les interventions les plus récentes.

En 1994, le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud a fait réaliser des études indépendantes sur les raisons de l'écart entre la participation accrue des femmes à la profession juridique et la persistance de leur sous-représentation aux échelons supérieurs. Les chercheurs ont interrogé différents spécialistes du droit et ont publié en 1995 un rapport intitulé *Gender Bias and the Law: Women Working in the Legal Profession* (Droit et sexisme : les femmes dans la profession juridique). Un des points les plus importants de ce rapport est qu'il est venu valider officiellement les données anecdotiques fournies par les femmes, à savoir que le barreau établissait une distinction entre les praticiens en fonction de leur sexe et non de leur compétence. Les chercheurs ont pu cerner toute une gamme d'obstacles structurels et psychologiques systémiques à la participation équitable des femmes et ont recommandé des réformes profondes.

En 1996, le Procureur général et la ministre de la Condition féminine ont mis sur pied un « Comité de mise en œuvre » composé des principaux intervenants gouvernementaux et non gouvernementaux dans le domaine juridique et destiné à mettre en œuvre ces réformes ainsi qu'à formuler les autres recommandations qui pourraient s'imposer. Le Comité recueillit d'autres données sur le sexisme en se subdivisant en sous-comités et en organisant des groupes de réflexion. À la fin de 1996, le Comité de mise en œuvre publia son rapport, où il recommandait des modifications aux pratiques d'emploi du gouvernement, aux lois et aux programmes pédagogiques. Les recommandations portaient sur diverses stratégies que le gouvernement, les organismes non gouvernementaux et les associations professionnelles pouvaient adopter pour favoriser l'évolution culturelle de la profession juridique. Le Comité recommandait entre autres que :

- le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud favorise la mise en œuvre de pratiques de travail plus souples dans la fonction publique ;

- le gouvernement de la Nouvelle-Galles du Sud adopte une politique de respect des clauses antidiscriminatoires (qui obligerait tout cabinet privé qui signe un contrat avec le gouvernement à appliquer chez elle des principes d'égalité d'accès à l'emploi et à ne pas faire de discrimination) ;
- le Procureur général de la Nouvelle-Galles du Sud rend le processus de nomination à la magistrature plus transparent et plus responsable ;
- le Procureur général de la Nouvelle-Galles du Sud et ses homologues du Commonwealth élargissent la portée des lois sur le harcèlement sexuel pour y inclure les personnes dont les relations employeur-employé sont assez floues (p. ex. les bénévoles et les stagiaires) ;
- l'ordre des avocats de la Nouvelle-Galles du Sud interdit expressément la discrimination et le harcèlement sexuel de la part des juristes ;
- l'ordre des avocats de la Nouvelle-Galles du Sud impose aux avocats de recevoir une formation en matière d'égalité d'accès à l'emploi et de lois et pratiques antidiscriminatoires.

Depuis 1996, le ministère du Procureur général a supervisé et introduit le cas échéant nombre des réformes recommandées par le Comité de mise en œuvre. Dans l'ensemble, cette mise en œuvre a été moins rapide et moins complète qu'on ne l'espérait. Il faut faire remarquer que la Law Society² et la Bar Association ont décidé de ne pas interdire expressément et formellement la discrimination et le harcèlement de la part des juristes dans leur exercice du droit. Aussi le Procureur général de la Nouvelle-Galles du Sud a-t-il adopté en octobre 1999 un règlement qui interdit cette conduite et prévoit en cas d'infraction des mesures disciplinaires. En outre, l'ordre des avocats a refusé d'imposer la formation comme le recommandait le Comité ; le Procureur général a donc adopté un règlement qui oblige les avocats-conseils à suivre tous les trois ans des cours sur l'égalité d'accès à l'emploi, les mesures antidiscriminatoires et la santé et la sécurité au travail.

L'intérêt porté par le gouvernement à l'égalité des sexes dans le milieu juridique a notamment eu comme effet de sensibiliser la profession elle-même (et d'augmenter ses attentes). Ainsi, l'ordre des avocats (Law Society) s'est avisé qu'une forte proportion de ses membres étaient des femmes et que près de 60 % de ces femmes étaient dans leur période de procréation et

d'éducation des enfants. Il est désormais plus à l'écoute des préoccupations des avocates.

Récemment, pour remédier au sexisme, l'ordre s'est penché sur le rapport entre la structure des pratiques de travail du milieu juridique (en particulier sur la tendance à assimiler le travail à plein temps et les heures de travail trop longues à l'engagement et au « professionnalisme ») et la possibilité pour les avocats de faire place à leurs responsabilités familiales. Cette stratégie a été adoptée après l'affaire *Hickie c. Hunt & Hunt Solicitors* ([inédit], HREOC, 7 mars 1998, H96/185), au terme de laquelle la HREOC (Human Rights and Equal Opportunity Commission – Commission des droits de la personne et de l'égalité professionnelle) a jugé qu'exiger d'une associée qu'elle travaille à plein temps (et non à temps partiel pour pouvoir s'acquitter de ses responsabilités familiales) était illégal parce que cette pratique constituait une forme de discrimination indirecte à son égard en raison de son sexe.

En 1998, la Law Society a effectué une enquête sur les responsabilités familiales parmi 368 avocat(e)s (y compris des employées et des employeurs). Elle a constaté qu'une bonne partie des répondantes avaient des personnes à leur charge, notamment des enfants (essentiellement âgés de 4 à 12 ans) (48 %) et des adultes (19 %), mais que les pratiques professionnelles étaient fondées sur l'hypothèse que quelqu'un d'autre que les avocates dispensait les soins nécessaires. De ce fait, les avocates sont aux prises avec un stress considérable, ont de la difficulté à s'accommoder des heures de bureau, organisent des réunions et des échanges après ces heures et emportent du travail à la maison.

Par ailleurs, on a constaté que les avocats avaient des journées de travail anormalement longues et intenses, même en comparaison de la plupart des professionnels australiens, qui travaillent déjà beaucoup. Par exemple, plus de 60 % des employés, des collaborateurs et des associés salariés travaillaient plus de 60 heures par semaine et plus de 80 % des associés actionnaires travaillaient ordinairement 80 heures par semaine. Il ne faut donc pas s'étonner si 80 % des avocats soumis à l'enquête déclarent que leur travail se répercute parfois ou tout le temps sur leur conjoint. De plus, l'enquête a permis de constater que les conséquences des longues heures de travail posaient problème pour les avocats comme pour les avocates.

Compte tenu de ces constatations, la Law Society a créé en 1999 le groupe de travail sur le sexe et les enjeux industriels. Ce groupe de travail a recommandé différentes stratégies pour améliorer la qualité de vie des avocats des deux sexes, qu'ils aient ou non des personnes à leur charge. Les points saillants de ces recommandations (adoptées par le Conseil de l'ordre en juillet 1999) sont que la Law Society :

- et LawCover³ mesurent l'envergure des effets du stress sur la qualité de vie de leurs membres. Le groupe de travail a fait remarquer que le stress avait des répercussions sur la santé et le bien-être des avocats ainsi que sur la qualité de services qu'ils rendent à leurs clients, en produisant des données non scientifiques qui laissent supposer une corrélation positive entre le stress d'origine professionnelle d'une part, et les erreurs ou les décisions malavisées et le potentiel de plaintes et de réclamations d'autre part ;
- s'interroge sur les raisons pour lesquelles les avocats quittent le barreau (d'après les données sur le non-renouvellement des certificats d'exercice de la Law Society, les responsabilités familiales sont la principale raison qu'ont les femmes de ne pas renouveler leur certificat d'exercice) ;
- facilite l'élaboration d'un programme interactif en milieu de travail sur la mise en œuvre de pratiques de travail plus souples au sein des cabinets privés ;
- reconnaisse et récompense les cabinets qui ont réussi à implanter un régime de travail flexible et d'autres pratiques novatrices pour favoriser l'égalité d'accès à l'emploi.

L'auteur du présent exposé a représenté le Procureur général de la Nouvelle-Galles du Sud au Comité de mise en œuvre et a officiellement surveillé l'application des recommandations du Comité au cours des trois dernières années. Elle a également participé à l'étude pilote dans le cadre de l'enquête sur les responsabilités familiales et est membre du groupe de travail de la Law Society sur le sexe et les enjeux industriels. Sous le rapport de l'intégration des femmes au milieu juridique de la Nouvelle-Galles du Sud, elle a fait les constatations suivantes :

- les partenariats avec les organismes gouvernementaux et non gouvernementaux débouchent sur différentes propositions (dont certaines novatrices et certaines réalistes) ;

- si l'on inscrit automatiquement leurs préoccupations au programme et à l'agenda politiques et bureaucratiques, on sera sûr que les femmes retiendront l'attention de ceux qui sont en mesure d'opérer des réformes ;
- les groupes de pression ne doivent pas négliger le suivi et l'évaluation officiels des progrès ;
- il est difficile d'opérer des réformes qui visent les sources d'influence systémiques et reconnues (il y a donc lieu de recourir à tout un éventail de stratégies) ;
- l'évolution culturelle est lente et progressive ; il faut donc y travailler avec persévérance.

En résumé, l'intégration équitable des femmes à la profession juridique australienne reste un défi, même à la fin du XX^e siècle. Les générations de femmes qui nous ont précédées se sont battues pour entrer dans cette profession et accéder à ses échelons supérieurs. Si les obstacles qu'elles ont dû affronter ont désormais officiellement disparu, c'est uniquement à la condition que les femmes acceptent les rigueurs du marché du travail actuel. Une des pires pratiques pour ce qui est d'exercer une discrimination contre de nombreuses femmes est de prendre pour acquis que les avocates ont peu ou point de responsabilités familiales. Il est maintenant clair que le milieu de travail juridique lui-même doit changer et s'assouplir si l'on veut que les femmes (et les hommes) qui ont des responsabilités familiales restent dans la profession et que leur carrière progresse. Les stratégies actuellement employées à cette fin sont très diversifiées et comprennent la recherche, la satisfaction professionnelle et la réglementation.

¹ Bourke, J. (à paraître), *Professional Women : Balancing Career and Family Responsibilities*, monographie, UNSW Studies in Organisational Analysis and Innovation, Industrial Relations Research Centre, University of New South Wales, Sydney.

² La Law Society of New South Wales est l'ordre des avocats-conseils de la Nouvelle-Galles du Sud. Elle représente et réglemente près de 14 000 avocats de l'État. La Bar Association, ou association du barreau, est l'organe qui représente et réglemente plus de 1800 avocats plaidants de la Nouvelle-Galles du Sud.

³ LawCover offre aux avocats d'Australie le régime d'indemnisation professionnelle le plus important et le plus complet. Tous les avocats de pratique privée de la Nouvelle-Galles du Sud, qu'ils exercent seuls ou au sein d'un cabinet, adhèrent à ce régime.

Des pratiques pour augmenter la représentativité des femmes dans certains métiers et professions



Josée Durand

Josée Durand
Syndicat des techniciens
et techniciennes Hydro-Québec



Rossana Pettinati

Rossana Pettinati
Ordre des technologues
professionnels du Québec

L'arrivée des femmes dans le domaine des technologies du génie électrique est relativement récente. En effet, à Hydro-Québec, la moyenne d'ancienneté de celles-ci n'est que de 11 ans et elles ne représentent que 3,8 % de l'effectif. Le milieu de travail n'étant pas préparé à la venue des femmes, cette intégration ne s'est pas faite sans heurts. C'est pourquoi, en septembre 1996, le Syndicat des techniciens et techniciennes, section locale 957, en association avec la section locale 1500 des employés et employées de métiers et la section locale 2000 des employés et employées de bureau, a conclu un mandat avec l'employeur qui avait pour objectif de réaligner l'égalité en milieu de travail, par l'élaboration et l'application d'un programme complet d'accès à l'égalité dans l'entreprise. Au niveau des engagements, il y avait nécessité impérieuse de développer un milieu de travail sain et exempt de harcèlement et de discrimination, le besoin d'accroître le nombre de femmes occupant des emplois non traditionnels et la reconnaissance d'une situation demandant une action systémique et immédiate.

Trois ans plus tard, nous sommes à même de mesurer les gains considérables réalisés sur papier, mais la réalité est toute autre.

Le Comité de condition féminine, même s'il est relativement récent, demeure cependant très actif. De concert avec toute la structure syndicale, nous mettons en place des actions concrètes afin d'améliorer les conditions de travail des femmes en ciblant nos interventions sur les besoins exprimés par celles-ci. Nous publions régulièrement de l'information sur les différents aspects les touchant et aussi sur les effets positifs que cela peut avoir pour les hommes. Nous informons les femmes de

leurs droits et les représentons auprès de l'employeur lorsque ceux-ci ne sont pas respectés.

La société d'aujourd'hui a pris le virage de la mondialisation. Des mots tels que réorganisation, restructuration, rationalisation sont devenus « à la mode ». S'occuper du respect des droits des employés et employées, de leur santé et leur sécurité, des relations de travail peut être considéré non seulement comme une perte de temps, mais aussi d'argent. Et dans le contexte économique actuel, il semble que ces dossiers ne soient pas toujours la priorité.

Dans nos collèges, pas d'augmentation significative de représentativité féminine dans le domaine des technologies du génie électrique. Depuis 20 ans, la proportion est restée pratiquement la même. Ce secteur est encore perçu faussement comme étant très manuel, où la valorisation de la force est encore cultivée. On croit que les hommes ont un sens inné du travail technique et qu'il peut être difficile à acquérir pour une femme. Une femme dans un tel domaine est encore perçue comme une intruse, une marginale. Toutefois, celles qui se sont engagées dans cette voie depuis 30 ans ont eu, malgré les difficultés, une carrière intéressante et stimulante.

Des conclusions s'imposent ! Rien ne se fait tout seul dans le dossier des femmes. Lorsque la loi ne les oblige pas, gouvernements et employeurs ne mettent pas toujours en place les mesures d'accueil susceptibles de favoriser leur intégration ; particulièrement des programmes de formation et de préparation des personnes déjà en place dans les organisations. Nous devons donc être proactives dans ce domaine et tout mettre en œuvre afin que les femmes connaissent leurs droits.

À l'aube de l'an 2000, que pouvons-nous faire pour que s'améliorent l'accueil et la situation des femmes en technologie du génie électrique ? Nous devons informer et sensibiliser les professeurs, orienteurs, le milieu de travail, la famille et la société. Ce sont nos alliés dans notre lutte pour le respect, la dignité et l'intégrité. Les femmes doivent pouvoir faire des choix éclairés et libres de toute contrainte, sociale ou économique.

Des pratiques pour augmenter la représentativité des femmes dans certains métiers et professions



Lorraine Michael
Women in Resource Development Committee

Lorraine Michael est née à St. John's et a passé la plus grande partie de sa vie professionnelle à Terre-Neuve et au Labrador.

De 1963 à 1976, elle a enseigné dans plusieurs agglomérations de l'île de Terre-Neuve, notamment à Bell Island, à Baie Verte, à Codroy Valley, à St. Lawrence et à St. John's.

Entre 1980 et 1990, elle a été directrice de l'Office of Social Action de St. John's. À ce titre, elle a travaillé dans le domaine du développement communautaire et fait œuvre de militante, notamment sur le plan des enjeux socio-économiques qui se répercutent sur la vie des femmes. De 1991 à 1999, elle a été coordonnatrice du programme pour les femmes et la justice économique d'un organisme national de recherche siégeant à Toronto, la Coalition œcuménique pour la justice économique. Au cours de ce mandat, elle a effectué des recherches sur l'impact du travail des femmes sur l'évolution des politiques économiques et financières tant au Canada qu'à l'étranger. Dans l'exercice de ses fonctions, elle a travaillé en étroite collaboration avec le Comité canadien d'action sur le statut de la femme (CCASF). Elle a coprésidé le Comité sur les femmes et l'économie de ce comité d'action, dont elle a été membre exécutif et dont elle a également coprésidé la campagne prioritaire sur l'avenir du travail féminin.

Entre 1997 et 1999, Lorraine Michael a été membre de la Commission d'évaluation environnementale de Voisey's Bay à laquelle elle a été nommée par la nation innu. Un des grands centres d'intérêt de cette commission a été les répercussions sur les femmes de la mine proposée à Voisey's Bay.

Au printemps 1999, M^{me} Michael a été nommée directrice administrative du Women in Resource Development Committee. Le WRDC est déterminé à « promouvoir l'autonomie économique des femmes dans l'exploitation des ressources naturelles de Terre-Neuve et du Labrador en favorisant la participation des femmes aux projets d'exploitation des ressources ». Un des buts principaux du WRDC est d'agir sur les politiques publiques afférentes au rôle des femmes dans l'exploitation des ressources naturelles.



Dorothy Robbins
Women's Policy Office
Gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador

Dorothy Robbins est directrice de la recherche et de la planification au Conseil exécutif du Women's Policy Office, gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador. Elle a essentiellement travaillé dans le domaine de l'analyse et de l'élaboration des politiques sociales. Elle a obtenu sa maîtrise en service social (politique sociale et administration) à l'Université Memorial de Terre-Neuve. Elle s'est engagée dans le mouvement féministe au début des années 1970 en étant membre fondateur du Conseil sur la condition de la femme de l'Ouest du Labrador. Depuis, M^{me} Robbins œuvre en tant que bénévole au sein de nombreux groupes de femmes. En 1981, elle a été embauchée comme première administratrice du Conseil consultatif provincial sur la condition de la femme.

M^{me} Robbins a siégé au conseil national du Congrès canadien pour la promotion des études chez la femme (CCPEF) et, en 1987, a participé à l'élaboration d'une proposition pour un programme d'exploration de carrières et de perfectionnement personnel à l'intention des femmes, Women Interested in Successful Employment (WISE), qui possède toujours trois bureaux en activité à Terre-Neuve.

M^{me} Robbins est actuellement membre actif du Réseau pour la santé des femmes de Terre-Neuve et du Labrador et siège au Comité directeur du Centre d'excellence pour la santé des femmes – région des Maritimes. Elle est également membre du conseil du Women in Resource Development Committee.

Le Women's Policy Office est un organisme central du gouvernement de Terre-Neuve et du Labrador qui collabore avec tous les ministères pour promouvoir l'égalité des femmes. Un de nos objectifs immédiats est d'augmenter le nombre de participantes aux secteurs de la population active qui devraient prendre de l'expansion. Notre province devrait connaître une croissance du côté de l'exploitation des ressources naturelles, par exemple dans l'exploitation minière, les aménagements hydro-électriques et l'industrie pétrolière. Ce sont tous là des secteurs de l'économie où les femmes sont jusqu'ici sous-représentées.

L'occasion de travailler à la multiplication des femmes dans l'industrie pétrolière s'est présentée en novembre 1998, lorsque nous avons réussi à nous tailler une part du Fonds pour le développement des compétences dans la prospection pétrolière au large, lequel est classé comme un fonds pour l'équité en matière d'emploi. Ce fonds, l'*Offshore Skills Development Fund*, a été créé pour aider les habitants de notre province à se préparer à travailler dans l'industrie pétrolière et gazière.

Ce fonds pour l'équité se compose de deux éléments. Le premier est un programme de subventions à la formation. Il permet aux femmes qui font leur entrée dans les métiers du secteur pétrolier et dans la formation technologique afférente à ce secteur de recevoir une subvention qui peut aller jusqu'à 3 000 \$. Ce programme de subventions est en place depuis la fin janvier 1999. Pour avoir droit à une subvention, les femmes doivent être acceptées dans un programme de formation qui les préparera à un métier ou à une profession technique dans l'industrie pétrolière. Il faut aussi qu'elles aient besoin d'une aide financière. Ce besoin est évalué par le système d'aide aux étudiants de Terre-Neuve et du Labrador. Si une étudiante est admissible à un prêt étudiant, elle est jugée financièrement admissible à cette subvention. Le 30 septembre 1999, 49 candidatures avaient été reçues et 24 approuvées. La plupart des subventions ont été accordées pour des programmes technologiques de trois ans, tels les sciences nautiques, la technologie du milieu marin et la technologie du génie de l'extraction du pétrole.

Le deuxième élément est un projet de développement communautaire appelé *Breaking Down the Barriers* (Faire tomber les obstacles). Les objectifs de ce projet

sont les suivants : sensibiliser les femmes aux métiers du secteur pétrolier grâce à des activités de vulgarisation et d'éducation ; travailler avec les établissements de formation, les employeurs et les syndicats à réduire les barrières que le système oppose à l'entrée des femmes dans l'industrie pétrolière et faciliter le recrutement et le maintien des femmes dans l'industrie en améliorant la formation et l'environnement de travail.

Cet élément est pris en charge en vertu d'un contrat passé avec le Women in Resource Development Committee (WRDC), qui est un groupe communautaire composé de représentantes de plusieurs groupes de femmes de la province. Ce partenariat est un bon exemple de collaboration entre le gouvernement et les groupes qui revendiquent l'égalité des femmes aux fins de la réalisation d'un objectif commun. Le projet permet aussi de nouer des liens avec d'autres partenaires – employeurs, syndicats et établissements d'enseignement – qui doivent intervenir si on veut augmenter sensiblement le nombre de femmes qui exercent une profession technique ou un métier dans l'industrie pétrolière et l'industrie primaire en général.

Mes collègues vont maintenant vous donner des renseignements sur le Women in Resource Development Committee (Comité pour les femmes dans l'exploitation des ressources), plus de précision sur le projet *Breaking Down the Barriers* et un projet connexe que le groupe a déjà entrepris de réaliser.

En 1999, le WRDC est devenu une organisation légalement constituée afin d'accroître la participation des femmes à tous les aspects de l'exploitation des ressources à Terre-Neuve et au Labrador. Les objectifs de cette nouvelle organisation sont les suivants :

- procéder à une analyse comparative entre les sexes des projets d'exploitation des ressources et des politiques connexes, des évaluations environnementales, de la recherche et des répercussions socio-économiques de l'exploitation des ressources ;
- prôner la mobilisation des femmes et des organisations communautaires, la soutenir et la faciliter ;
- participer aux initiatives d'adaptation au marché du travail conçues pour 1. réduire les obstacles à l'autonomie économique complète des femmes,

2. augmenter le niveau de scolarité des femmes dans les domaines relatifs à l'exploitation des ressources,
3. réduire la ségrégation professionnelle et les barrières qui s'opposent à la sécurité des lieux de travail et de l'environnement pédagogique et 4. augmenter les niveaux d'emploi et de rémunération des femmes dans le secteur de l'exploitation des ressources.

Actuellement, le WRDC s'intéresse à quatre industries primaires : l'exploitation minière, l'industrie pétrolière, la pêche et la foresterie.

Le moteur de la création du WRDC a été un rapport publié en 1996 par la section de Terre-Neuve et du Labrador du Réseau national WITT (Femmes dans les métiers, les technologies et l'exploitation industrielle – Réseau national). *Les femmes, l'équité en matière d'emploi et le projet de développement Hibernia* est une étude sur l'expérience vécue par les femmes dans le cadre du projet Hibernia à Mosquito Cove (T.-N.). Ce projet comprenait la construction de la base en béton massif de la plate-forme de production, d'un module de superstructure et de différents assemblages de la superstructure. Les travaux terminés, la plate-forme de production a été mise à flot et envoyée vers le champ de pétrole d'Hibernia, le premier gisement pétrolifère extracôtier en exploitation à Terre-Neuve.

L'expérience vécue par les femmes dans ce chantier de construction a été étudiée sous tous les aspects qui touchent leur vie et leur travail à Hibernia : la formation, l'embauchage, l'avancement et les taux de rémunération, les mises à pied et les rappels au travail, le harcèlement sexuel et sexiste, le stress au travail, le soutien et la représentation, le logement, les repas, les activités récréatives et les installations de loisir, de même que les inquiétudes en matière de sécurité personnelle. Les femmes ont signalé l'existence sous tous ces rapports de difficultés sérieuses pour elles. L'étude d'Hibernia, comme on l'appelle, comprend 10 recommandations, dont quatre destinées aux syndicats et au patronat et six au gouvernement. Aux fins du présent atelier, je ne m'attacherai qu'aux conclusions relatives à la formation et à l'emploi des hommes et des femmes dans le cadre du projet Hibernia. En prévision de la phase de

construction, 102 femmes, soit 4 % du total des hommes (2 361), ont reçu une formation. Sur le total ainsi formé, 65 femmes (3 % du nombre total d'hommes) et 1844 hommes ont été embauchés. Au stade maximum de l'emploi, 5 000 hommes et 236 femmes ont été embauchés. Sur le nombre total de femmes embauchées, 45 seulement exerçaient un métier ou une profession technologique (voir tableau en annexe). Ces chiffres sont assez décourageants. Les plus actuels que nous possédions sur l'emploi dans le cadre du projet Hibernia ne le sont pas moins. Ils nous montrent que 18 femmes, en regard de 350 hommes, travaillent aux opérations extracôtières, et que quatre seulement de ces 18 femmes exercent un métier ou une profession technologique. Aux activités terrestres, travaillent 64 femmes alors qu'il y a 238 hommes. Nous ne savons pas combien exercent un métier ou une profession technologique. On constate donc que les femmes représentent seulement 12 % des travailleurs qui participent actuellement au projet Hibernia.

Le programme Breaking Down the Barriers dont nous avons déjà parlé veut s'attaquer aux raisons systémiques de cette faible participation des femmes à l'industrie pétrolière. Avec l'argent du Fonds pour l'équité dans l'emploi, le WRDC a embauché une coordonnatrice au rayonnement de l'industrie pétrolière (Petroleum Industry Outreach Coordinator, ou PIC). Depuis son entrée en poste en mai de cette année, la PIC a surtout pris contact avec l'industrie pétrolière et les organismes gouvernementaux qui s'en occupent. Elle a axé ses efforts sur Terre-Neuve et le Labrador, mais a cependant recueilli aussi des données sur l'industrie en Nouvelle-Écosse. Le but essentiel de son activité de diffusion est de sensibiliser l'industrie pétrolière aux obstacles qui s'opposent à la participation des femmes à cette industrie. Nous nous efforçons aussi de susciter la coopération entre le WRDC et l'industrie pour ménager aux femmes des possibilités de formation. Nous nous intéressons aussi bien à la formation de type initiation qui fait découvrir aux femmes les possibilités qui s'offrent à elles dans les métiers et les professions technologiques du secteur pétrolier et gazier qu'à la formation proprement dite qui pourra mener à un emploi dans l'industrie. Il y a peu de temps que nous avons entamé cette démarche, mais déjà, un dialogue de bon augure s'est engagé avec l'industrie et les établissements de formation.

Nous nous sommes entretenus avec les responsables de Sable Offshore Energy Incorporated (SOEI) en Nouvelle-Écosse concernant le travail qu'ils accomplissent au chapitre de la diversité et de la participation des femmes au sein de leur entreprise. En outre, nous nous renseignons sur les programmes d'équité dans l'emploi d'entreprises d'autres provinces engagées dans l'industrie de Terre-Neuve et du Labrador. Nous pensons en effet qu'en connaissant les activités qui se déroulent en matière d'équité dans d'autres régions, surtout si elles sont le fait des mêmes sociétés, nous serons mieux armés pour répandre ces idées dans notre province.

Le WRDC a déjà élaboré, de concert avec le réseau provincial de collèges publics, un programme d'initiation aux métiers et à la technologie qui sera dispensé dans toute la province sur les campus du College of the North Atlantic. Le programme d'initiation aux métiers et à la technologie est conçu pour faire connaître aux femmes les différentes formules de formation offertes afin de les préparer à un emploi dans le secteur de l'exploitation des ressources naturelles. Le programme porte sur les habiletés professionnelles et techniques pratiques, l'étude théorique des mathématiques et des sciences, des notions de sécurité et un stage en milieu de travail, le renforcement du corps et les problèmes que rencontrent les femmes qui travaillent dans un domaine majoritairement masculin. Un des éléments du programme d'initiation aux métiers et à la technologie est un module sur l'industrie pétrolière et les métiers et technologies connexes qui avec lesquels les femmes se sont déjà familiarisées pendant le cours. Le but de ce module est de montrer aux participantes les débouchés exacts qui existent dans le secteur.

Nous envisageons actuellement de collaborer avec un petit cabinet d'ingénieurs-conseils de St. John's à la conception et à l'exécution de cet élément. Nous songeons également à dispenser avec lui un programme de formation informatisé destiné à faire découvrir aux gens qui possèdent déjà une formation professionnelle et technique les débouchés qui s'offrent dans l'industrie pétrolière. Cette entreprise n'avait pas songé au début à la problématique hommes-femmes. Depuis nos rencontres, elle se montre très ouverte et disposée à intégrer à son programme une analyse féministe.

Cette percée réalisée dans une entreprise en particulier a de l'importance pour notre travail. Nous avons les compétences voulues pour aider l'industrie à procéder

à une analyse féministe lorsqu'elle fait sa planification, comme est en train de s'en apercevoir une entreprise en particulier. Le plus difficile sera de convaincre les principaux intervenants qu'ils ont besoin de ces compétences.

Lorsque nous travaillions avec le College of the North Atlantic au mode d'exécution du programme d'initiation aux métiers et à la technologie, les autorités du Collège ont paru comprendre l'intérêt de l'analyse que nous faisons pour eux. Cette collaboration a eu pour résultat direct que le Collège se lance dans un programme de sensibilisation au traitement différent réservé aux hommes et aux femmes dans tous ses campus. Au stade initial, cette formation se fera avec tous les membres du personnel.

J'ai déjà dit qu'un de nos objectifs était de prôner la mobilisation des femmes et des organisations communautaires, de la soutenir et de la faciliter. C'est à cela que travaille la PIC et deux coordonnatrices du développement communautaire qui assurent un rayonnement auprès des associations de femmes, de l'industrie et des groupes communautaires au niveau local. Le travail de ces deux coordonnatrices est parallèle à celui de la PIC, car il prépare le terrain en vue des réunions d'information et des ateliers qui, prévus dans toute la province, constituent un volet essentiel de la tâche.

Comme il y a très peu de temps que nous faisons ce travail, tout ce que nous pouvons vous dire, c'est où nous en sommes actuellement, sans trop pouvoir vous donner de données d'analyse. Nous allons certainement continuer à privilégier les contacts et la collecte d'information pendant quelques mois. Il y aurait lieu de faire remarquer que ce n'est pas une sinécure que d'obtenir des renseignements sur l'emploi des femmes dans l'industrie pétrolière, et surtout dans l'exploitation extracôtière. Il est presque impossible d'obtenir des chiffres. Il faut bien dire que la situation ne s'est pas améliorée depuis la publication de l'Étude d'Hibernia. Si l'on n'a pas mené de nouvelle étude quantitative, nous possédons cependant des données anecdotiques obtenues des femmes qui nous appellent de leur propre chef pour nous parler des obstacles qu'elles rencontrent au chapitre de la formation et en milieu de travail, surtout à propos de la reconnaissance de leur capacité professionnelle (p. ex. apprenties incapables de trouver à travailler

assez d'heures sur un chantier de construction pour obtenir leur certificat de qualification). Récemment, des femmes ont déclaré par deux fois que les obstacles étaient si énormes qu'elles envisageaient d'abandonner le métier qu'elles adorent.

Manifestement, la tâche la plus difficile que nous ayons à entreprendre est de nous introduire dans les sociétés et les syndicats pour pouvoir infléchir les politiques qui amélioreront l'embauchage et le maintien des femmes dans l'industrie pétrolière. Il nous faudra du temps. Nous avons constaté que le processus était plus facile quand nous pouvions trouver dans l'industrie, les établissements d'enseignement et d'autres organismes apparentés des personnes qui s'intéressent à l'équité dans l'emploi. Ainsi, l'entreprise dont je parlais plus haut est petite et son président est disposé à trouver des débouchés pour les Terre-Neuviens en général et pour les femmes en particulier. En fait, il est motivé par le fait qu'à son avis, les gens de Terre-Neuve n'obtiennent pas le maximum de chances dans l'industrie pétrolière à l'intérieur même de leur propre province. Le College of the North Atlantic est représenté à notre conseil par la

directrice des programmes, laquelle est bien décidée à améliorer la condition féminine dans la formation afférente aux domaines à majorité traditionnellement masculine, surtout sur le plan des métiers et de la technologie. Par ailleurs, Dorothy Robbins, avec laquelle j'anime cette table ronde, représente le Women's Policy Office à notre conseil. J'estime que cette collaboration est particulièrement nécessaire si nous voulons nous introduire dans l'industrie pétrolière qui, surtout dans les activités extracôtières, semble échapper à la loi et aux règlements quand il s'agit d'équité dans l'emploi. Nous allons à n'en pas douter continuer à nous chercher des alliés de ce genre dans les sociétés, les syndicats, les établissements d'enseignement et les organismes gouvernementaux en poursuivant notre objectif à long terme, qui est de donner aux femmes leur importance et leur place dans l'exploitation des ressources naturelles de Terre-Neuve et du Labrador

Je vous remercie.

Tableau 1 : Femmes et hommes travaillant au projet Hibernia

Phase de construction	Femmes	Femmes exerçant un métier ou une profession technologique	Hommes
Formation	102 (4 %)	72	2 361
Stagiaires employés	65 (3 %)	40	1 844
Maximum de personnes embauchées	236 (4,5 %)	45	5 000
NODECO	87	32	2 095
PASSV	21	8	1 217
Principales activités extracôtières	69	0	99
<i>Phase de production</i>			
Activité extracôtière	18 (4 %)	4	350
Activité terrestre	64 (21 %)	Inconnu	238
Total	82 (12 %)		588

WRDC, programme d'initiation, juillet 1999

Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi

Marie Doyon

**conseillère à l'intervention sectorielle,
responsable du Comité aviseur femmes**

Possédant une formation de conseillère en orientation, j'ai particulièrement travaillé au niveau de la réintégration professionnelle auprès de différentes clientèles adultes. Depuis 1992, je suis à l'emploi du ministère de l'Emploi où mes dossiers ont été plus particulièrement le développement de différents programmes d'aide aux individus qui sont en processus d'intégration ou de réintégration au marché du travail.

Depuis un an, j'occupe le poste de conseillère à l'intervention sectorielle et je suis responsable du Comité aviseur femmes. Mon rôle à ce titre est de collaborer avec celui-ci afin que les avis qu'il émet en regard du dossier des femmes et de l'emploi soit pris en compte dans les politiques et les orientations d'Emploi-Québec. Je contribue également avec le comité à la réalisation de certaines réalisations ou outils qui contribuent à leur mission.

Emploi-Québec est un organisme gouvernemental dont la structure est basée sur une gestion par concertation de différents partenaires associés au marché du travail ; donc, le partenariat est un élément essentiel à la mise en œuvre de sa mission.

La mission d'Emploi-Québec est de susciter l'emploi de la main-d'œuvre disponible, de promouvoir le développement de la main-d'œuvre, d'améliorer l'offre de cette main-d'œuvre et de développer cette main-d'œuvre afin de favoriser l'équilibre de l'offre et de la demande. C'est donc autour de cette mission que le Comité aviseur femmes est associé à Emploi-Québec afin de promouvoir et d'appuyer l'intégration et la réintégration des femmes sur le marché du travail et leur maintien en emploi.

Pour réaliser son mandat, le comité aviseur est composé de membres du Réseau des représentantes à la condition féminine aux instances régionales, des organisations syndicales et de différentes associations féminines actives dans le développement de la main-d'œuvre. Le rôle du Comité est d'émettre des avis et des recommandations vis-à-vis des différentes stratégies d'intervention à privilégier auprès de la clientèle féminine.

Le Comité peut notamment :

- Définir la problématique des femmes en regard de leur intégration de leur réintégration ou de leur maintien en emploi.
- Collaborer à l'établissement des priorités d'Emploi-Québec en ce qui concerne la clientèle féminine.
- Participer au suivi et à l'évaluation des modes d'intervention.

Des budgets supplémentaires peuvent être ajoutés afin de financer différentes activités que le Comité aviseur désire réaliser lui-même en regard de certaines problématiques de la clientèle féminine. Cette année, Emploi-Québec a accepté deux projets : un guide d'accompagnement destiné aux femmes inscrites dans une formation en métiers non traditionnels et l'actualisation d'un diagnostic du marché du travail et les Québécoises. La représentante du Comité aviseur, madame Sainte-Marie, vous présentera leurs réalisations plus en détails tout à l'heure.

Emploi-Québec, appuie plus particulièrement la démarche des femmes qui s'inscrivent dans une formation dans les métiers non traditionnels en participant financièrement au concours « Chapeau les filles » et en mettant en œuvre des mesures pour inciter ces femmes à s'inscrire à ce type de formation.

Emploi-Québec contribue également au financement des organismes communautaires qui offrent des services spécifiques aux femmes inscrites dans une démarche professionnelle. Certains de ces organismes desservent plus particulièrement les femmes qui sont en démarche de s'inscrire à une formation menant à un métier non traditionnel. Ces services vont de l'orientation de celles-ci au soutien lorsqu'elles sont en formation ou lorsqu'elles rencontrent des difficultés d'adaptation particulières.

Pour Emploi-Québec, le Comité aviseur des femmes est un partenaire essentiel à associer en regard du développement des politiques et des interventions destinées à la main-d'œuvre féminine. Leur contribution assure à Emploi-Québec un lien essentiel entre les femmes et les organismes gouvernementaux qui se préoccupent d'assurer que la contribution des femmes soit une part active au marché du travail québécois.

Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi



Isabelle Dugré

Remplacée par

Sylvie Rouillard

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

Isabelle Dugré. À l'emploi de la STCUM comme plombière d'entretien depuis 1996, elle a d'abord exercé son métier sur les chantiers de construction de la région montréalaise durant cinq ans.

Membre fondatrice de FRONT, membre du conseil d'administration depuis 1992 et actuelle présidente de l'organisme, elle a collaboré à plusieurs projets menés par ce réseau de travailleuses : programme d'accès pour les femmes dans l'industrie de la construction, projet écoles, campagnes d'affichage, animation d'atelier dans différents forums et colloques concernant les emplois non traditionnels.

L'augmentation du nombre de travailleuses non traditionnelles et surtout l'amélioration des conditions d'études, de placement et de travail de celles-ci (et les miennes par la bande!!!) sont ses grandes motivations,

Sylvie Rouillard est à l'emploi de FRONT comme chargée de projet et responsable de la vie associative depuis janvier 1999. Poursuit présentement une formation universitaire en relation de travail.

M^{me} Rouillard a siégé au conseil d'administration de l'organisme pendant deux ans et au comité paritaire de l'industrie du meuble pendant cinq ans à titre de représentante de la C.S.D. Elle fut militante syndicale de 1988 à 1998, principalement à la condition féminine et à la formation.

Menuisière d'atelier de formation, elle a été à l'emploi d'une PME beauceronne pendant 15 ans avant d'être congédiée en 1997, victime de ses convictions.

Fonctionnement

FRONT est un regroupement provincial de femmes qui exercent des emplois traditionnellement occupés par des hommes (entre nous on se dit non-trad.). Mis sur pied en 1992, notre réseau a le mandat d'offrir *soutien, entraide et référence* à ces travailleuses.

Pour y arriver, des « non-trad. » de toutes les régions du Québec se rencontrent, se consultent, se racontent et s'entraident depuis plusieurs années.

À FRONT, nous bâtissons ce réseau, nous établissons des liens. Le partenariat, pour nous, est une façon de faire naturelle, essentielle. Isolées dans notre milieu de travail, nous apprenons rapidement à compter les unes sur les autres pour arriver à améliorer notre situation. Toutes les collaborations sont précieuses, notamment avec les comités de condition féminine des syndicats, qui sont, selon nous, les porteurs des revendications de ceux du secteur non traditionnel.

Notre plus grande assurance vient du fait que nous ne sommes plus seules. Nous ne sommes plus des cas, des histoires rares, l'exception. Et c'est pour nous un réel soulagement de le savoir.

Réalisation

Au fil des ans, nous avons développé non seulement une analyse du marché du travail non traditionnel mais aussi une vision d'ensemble de notre situation de femmes minoritaires. Nous nous sommes engagées autant collectivement qu'individuellement. Nous partageons cependant une vision commune : nous ne pouvons porter seules le fardeau de l'intégration. Nos actions visent à collaborer avec différents intervenants dans le but d'aplanir toutes les difficultés rencontrées par les femmes qui choisissent le secteur non traditionnel.

Nous souhaitons que toutes celles qui le désirent aient accès aux études dans les secteurs de leur choix et soient assurées d'étudier en toute sérénité. Nous revendiquons l'égalité des chances à l'embauche, et les conditions de travail nécessaires au maintien et à la progression en emploi.

Toutes les démarches entreprises par notre organisme démontrent que ce n'est que par la collaboration avec les différents milieux concernés que des changements, des avancées sont possibles. Nous avons pour preuve les projets que nous avons menés et réalisés avec des syndicats, des employeurs, des centres de formation, des ministères et des groupes communautaires.

Des exemples

Notre participation, avec la Commission de la construction du Québec et les associations patronales et syndicales, au comité chargé de mettre sur pied le Programme d'accès des femmes dans l'industrie de la construction.

Notre présence, au le comité tripartite de la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM), avec le syndicat et l'employeur, vise aussi à mettre sur pied en programme d'accès. L'objectif commun est de répondre aux besoins de main-d'œuvre de l'employeur, sans contrevenir à la convention collective tout en respectant réellement les besoins des premières concernées.

Ce n'est d'ailleurs pas notre première collaboration avec la STCUM : deux campagnes provinciales d'affiches lancées par FRONT dans les transports en commun ont été rendues possibles grâce au concours des sociétés de transport qui nous ont offert des espaces de publicité. Différentes commissions scolaires et centres de formations ont aussi contribué au succès de ces projets.

D'importantes réalisations ont été rendues possibles grâce à l'appui de nombreux partenaires gouvernementaux, tant fédéral que provincial :

- La recherche action sur la situation des femmes en emploi non traditionnel en Montérégie et à Montréal ;
- La diffusion de la série d'affiches réalisée par FRONT, à la grandeur du réseau scolaire du Québec ;
- La recherche action, échelonnée sur trois ans, dans trois écoles de métiers de Montréal ;
- Une campagne visuelle de sensibilisation du milieu agricole montréalais ;
- Des ateliers de formation ;
- Des colloques de formation pour les gens de secteurs non traditionnels

Ce ne sont que quelques exemples des nombreuses collaborations indispensables à l'atteinte de nos objectifs.

Importance du nouveau modèle partenarial

Nous avons besoin du soutien des organismes politiques, tant pour le financement que pour le développement des stratégies, moyens et peut-être obligations pour favoriser le changement des mentalités requis pour que les femmes des secteurs non traditionnels puissent travailler dans des conditions normales. Pour qu'un jour ces femmes reçoivent leur salaire uniquement pour les tâches accomplies : parce qu'elles ne sont pas payées pour tout le travail d'intégration qu'elles font chaque jour, et ce, parfois pendant des années. Nous considérons qu'il est essentiel que tous ceux et celles qui travaillent à améliorer le sort de ces défricheuses prennent en considération leur expérience. Nous souhaitons une plus grande concertation quant aux activités à entreprendre. C'est à cette seule condition que ce nouveau partenariat se réalisera complètement.

Génère-t-il des résultats intéressants ?

Malgré notre désir et notre besoin de collaboration, nous ne pouvons pas non plus nous permettre d'attendre que tous soient rendus au même point dans l'analyse de leur situation. N'oublions pas que, derrière les statistiques de ces travailleuses, des femmes vivent parfois des expériences, disons, très dérangeantes.

Certaines situations nous rappellent l'urgence d'agir. Par exemple, cette mécanicienne à qui j'ai parlé hier, formée mais reléguée aux changements d'huile, n'est malheureusement pas la seule.

Cette autre n'ayant même pas terminé ses études parce qu'elle ne supportait plus les contraintes liées à son intégration... La travailleuse enceinte, mise à pied parce que sa convention collective ne prévoit aucun congé de maternité... Cette travailleuse de la construction qui a dû faire 150 demandes avant de décrocher son premier emploi...

Pour ces femmes, l'attente de consensus avant d'agir est parfois trop longue. Les progrès sont réels, mais le discours qui veut que l'accès des femmes au secteur non traditionnel soit un fait accompli dépasse largement la réalité!

Nous ne pouvons cacher cela. C'est pourquoi il est primordial de tenir compte des expériences vécues et de l'analyse développée par les travailleuses qui occupent des emplois non traditionnels, si l'on veut réellement agir dans leur intérêt.

Enfin, si nous prenons ici la parole c'est parce que nous voulons mettre fin au mépris auquel nous faisons souvent face lorsque nous parlons de notre quotidien. C'est aussi pour que toutes celles qui feront un choix de carrière dans un emploi non traditionnel voient leur principal désir comblé: travailler librement dans un métier qu'elles aiment et qu'elles ont choisi.

La parole de ces femmes n'est pas que témoignage. Elle est riche de la multiplication de nos expériences communes.

Nous avons toujours été, et sommes toujours prêtes à travailler avec toutes ceux et celles qui y croient. Nous voulons partager l'analyse que nous avons développée au cours de toutes ces années.

Il nous paraît évident que notre expertise commence à être reconnue. À preuve notre participation :

- à la sélection des lauréates du concours « Chapeau les filles » ;
- au comité Destination avenir au féminin ;
- à l'élaboration du contenu de la présentation du théâtre Parminou (d'hier soir) ;
- à la conception de la brochure *Filles et techno, ça clique* ;
- au 35^e Mondial des métiers, par une exposition photographique de portraits de « non-trad. » pris sur le vif ;
- aux colloques internationaux portants sur les femmes et les métiers non traditionnels.

Chacune de ses occasions a permis aux femmes des secteurs non traditionnels de s'exprimer sur des sujets qui les concernent. Nous espérons maintenant prendre part aux vraies décisions...

Aussi vrai que les collaborations que nous entretenons avec tous nos partenaires sont essentielles pour nous, aussi vrai que les projets et réalisations envisagées par ceux-ci ne peuvent se faire sans la participation des travailleuses en emploi non traditionnel.

Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi¹

Sylvie de Grosbois

Formation académique

Doctorat en épidémiologie et biostatistique, Université McGill, Faculté de médecine, département d'épidémiologie et biostatistique. Maîtrise en sciences biologiques, Université du Québec à Montréal. Baccalauréat en sciences biologiques, Université du Québec à Montréal

Expérience de travail

Coordination, Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal depuis 1987, coordonnatrice en santé et sécurité du travail et environnement au Service aux collectivités de l'UQAM dans le cadre des protocoles d'entente UQAM-CSN-FTQ et UQAM-CEQ. En plus d'avoir été active en recherche et en enseignement à l'université de 1985 à 1998.

Formation : centrales syndicales

Formatrice pour les membres des comités de condition féminine et de santé-sécurité de la FTQ et de la CSN depuis 1982.

Principales subventions en partenariat, sollicitées et obtenues à titre de chercheuse principale ou d'associée de recherche

1993-2000 *L'invisible qui fait mal : contrer la banalisation du travail des femmes et de ses effets sur la santé. Conseil québécois de la recherche sociale (plusieurs subventions) et ministère de l'Éducation, fonds des services aux collectivités.*

Monographies produites pour le milieu

L'essayer c'est l'adapter : les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins, Presses de l'Université du Québec à Montréal, 1990.

Les solvants en milieu de travail, Presses de l'Université du Québec à Montréal, 1886.

¹Depuis 1972, l'UQAM a expérimenté puis mis en place une approche pour la réalisation de projets de recherche ou de formation par des professeures et professeurs en partenariat avec les groupes syndicaux. Le but de cette communication est de faire état de cette expérience et des pratiques en matière de partenariat avec les 3 centrales syndicales, Centrale de l'enseignement du Québec (CEQ), Confédération des syndicats nationaux (CSN), Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ). Après une brève description des mécanismes institutionnels, j'aborderai les conditions de succès de ces partenariats pour ensuite évoquer un certain nombre d'enjeux favorisant l'insertion socio-professionnelle des femmes et le maintien en emploi.

Les postulats sous-tendant la mission universitaire des services aux collectivités

La décision de l'UQAM de reconnaître formellement une mission institutionnelle des services aux collectivités découlait de son caractère d'université publique et de sa volonté de contribuer à une démocratisation du savoir. Le développement de partenariats authentiques avec les milieux syndicaux reposait, et repose encore, sur un certain nombre de postulats que je ne listerai pas ici de façon exhaustive ; j'en énoncerai toutefois quelques-uns :

- Une reconnaissance des organisations syndicales, comme des partenariats de plein droit de l'université en matière de formation ou de recherche ;
- Une reconnaissance du savoir des travailleurs et des travailleuses à la mise à contribution de ce savoir, dans le cadre d'activités de recherche ou de formation ;
- La nécessité de mettre en place des mécanismes institutionnels et des critères pour assurer à la fois la pertinence sociale ainsi que la qualité scientifique ou académique des projets ;
- Un accent sur le transfert et la diffusion du savoir.

Une description de quelques mécanismes institutionnels mis en place

Un premier mécanisme institutionnel a été la reconnaissance et l'intégration de ce type de travail à la tâche professorale. Puis la création du Service aux collectivités et la présence de coordonnatrices et coordonnateurs

pour travailler au maintien du partenariat. Les protocoles d'entente qui lient l'UQAM et la FTQ et à la CSN depuis 1976, et à la CEQ depuis 1991, rendent possible la poursuite de projets communs de recherche et de formation qui peuvent être planifiés, administrés et évalués par des mécanismes prévus à cette fin.

Description de notre partenariat et quelques conditions de succès basées sur notre expérience

Depuis 1993, nous poursuivons un programme de recherche qui a comme objectif de rendre visibles les problèmes de santé des femmes. Les différents projets de recherche que nous avons entrepris, ou que nous poursuivons actuellement, ont permis l'identification de conditions de travail problématiques pour les travailleuses. Ces nouvelles connaissances favoriseront, nous l'espérons, la reconnaissance de ces problèmes par les instances en santé au travail et la transformation des milieux de travail.

Ce travail se fait en équipe : des universitaires provenant de diverses disciplines ainsi que des ressources syndicales affectées à la condition des femmes (services, comités et réseaux des militantes) et à la santé-sécurité de la CSN, la FTQ et la CEQ et la coordonnatrice responsable des relations entre les partenaires. Une recherche entreprise dans ce cadre est automatiquement l'objet d'un programme de concertation entre les partenaires avec des structures qui garantissent un transfert réciproque de connaissances tout au long du projet.

Nous nous sommes dotées d'un comité d'encadrement qui oriente l'ensemble des recherches. Il se réunit au moins 4 fois par année. Pour chacune des études-terrain, un comité local de projet se réunit au besoin.

Le partenariat a ses exigences, car il présume la rencontre de milieux aux dynamiques très différentes, celui de la recherche et de la formation universitaires, d'une part, et celui du vécu, de l'organisation et de l'action individuelle mais aussi collective d'autre part. Certains éléments nous sont apparus être des conditions de succès du partenariat, puisque notre expérience longue de 25 années de collaboration nous a permis de constater qu'il fallait plus qu'uniquement « asseoir les personnes ensemble pour qu'elles travaillent ensemble » de façon concertée. Voici donc certaines de ces conditions :

- Le projet doit répondre à des besoins précis et identifiés auxquels sont confrontés des groupes et pour lesquels l'expertise universitaire est disponible. Ces besoins de formation ou de recherche sont traduits en questions précises auxquelles les groupes souhaitent des réponses pour faire avancer leurs actions. Les universitaires, pour leur part, enrichissent leur analyse grâce aux connaissances concrètes apportées par les partenariats du milieu ;
- Les délais de réalisation requis par les groupes sont compatibles avec les exigences méthodologiques de la recherche et le calendrier de recherche de la professeure ;
- Parce qu'il s'agit d'un thème jugé prioritaire, le groupe externe participe activement et fournit des ressources, humaines d'abord, pour assurer l'encadrement du projet et les contacts requis sur le terrain, mais aussi financières parfois ;
- Le partenariat requiert un investissement de la part des partenaires du milieu et des universitaires. Ce partenariat se construit dans le respect des connaissances et des intuitions émanant de chacun des partenaires, avec un appui continu en ce sens apporté par la coordonnatrice ;
- Les universitaires qui ont contribué à la réalisation d'un projet de recherche ou de formation savent qu'un suivi a été assuré au projet et qu'il a donc connu des retombées dans le milieu ; le transfert des connaissances a permis une appropriation par le groupe et un acheminement des résultats de recherche parmi ses membres. Le travail a servi concrètement à des gens et a contribué à améliorer leur compréhension, voire leur situation.

Quelques difficultés et enjeux

Le modèle de l'UQAM a été cité comme un modèle unique au Canada, apte à favoriser la collaboration entre les groupes sociaux et les chercheurs universitaires. Mais c'est aussi une approche difficile à mettre en place et à maintenir. Établir un bon partenariat est quelque chose

de difficile car il suppose la confrontation de deux cultures organisationnelles, celle des groupes externes et celle des professeurs, avec un rapport différent au savoir, à l'action, mais aussi au temps. En effet, les groupes se situent habituellement dans un contexte d'intervention à court ou moyen terme, alors que le travail des universitaires s'inscrit dans un horizon à plus long terme. Cela suppose développer un climat de confiance, une vision commune des objectifs de la démarche et du cheminement adopté. Il y a un processus de négociation continue avec un respect des compétences et habiletés de chacun ; de plus, les attentes des unes et des autres peuvent être différentes et l'un des rôles de la coordonnatrice est précisément de faciliter tout au long du projet le bon fonctionnement et le climat du projet.

**Le partenariat « université-milieu » :
répercussions sur l'insertion socioprofessionnelle
des femmes et le maintien en emploi**

Les postulats de base qui sous-tendent notre partenariat université-milieu sont novateurs. Depuis de nombreuses années, nous avons, grâce à nos travaux de recherche, permis de lever le voile sur les exigences des emplois féminins et sur l'inadéquation des postes de travail et des outils de travail dans les emplois nontraditionnels. Nous avons pu amasser des connaissances, nous les avons fait cheminer auprès des différents acteurs du milieu syndical, soit les divers intervenants engagés dans

le dossier de la santé des travailleuses, ceux en santé-sécurité au travail et en condition féminine. Toutes ces personnes ne sont pas « traditionnellement » appelées à intervenir de façon concertée, et là encore je dirais que notre approche est novatrice et a porté fruit. Si l'on veut favoriser l'insertion socioprofessionnelle des femmes, encore faut-il que les intervenants du milieu puissent agir ensemble et pour cela ils doivent être « éclairés » et outillés pour le faire. Ce défi, nous l'avons relevé et nous continuerons de le faire, localement mais aussi internationalement puisque nos travaux, parus en Europe grâce au Bureau technique syndical « Comprendre le travail des femmes pour le transformer, »² font figure de référence en la matière.

Ce partenariat université-centrales syndicales aura permis de mieux comprendre les réalités du travail des femmes, qu'il soit traditionnel ou non traditionnel. De plus, les résultats issus de ce partenariat ont été diffusés auprès d'instances gouvernementales (IRSST, CSST, Bureau santé Femmes du gouvernement fédéral, entre autres). Cette meilleure compréhension de ces réalités par l'ensemble des intervenants du milieu permet de penser en termes de « prévention » pour favoriser l'insertion des femmes sur le marché du travail et permettre leur maintien en emploi.

¹ Éléments tiré du texte de Michel Lizée, coordonnateur au Service aux collectivités de l'UQAM, « 25 ans de partenariat avec les milieux syndicaux, communautaires et de femmes, Actes du colloque de la Fédération québécoise des professeurs et des professeurs d'université : La Recherche universitaire et les partenariats, Montréal, 10 et 11 décembre 1998.

² Comprendre le travail des femmes pour le transformer, sous la direction de Karen Messing, Bureau technique syndical européen pour la santé et la sécurité, 1999.

Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi



Louise Gagnon-Lessard
Conseil régional de développement
de la Montérégie,
Présidente du comité Condition
féminine en développement régional.

Louise Gagnon-Lessard a commencé son engagement communautaire en 1981 comme membre fondatrice de la

Collective par et pour elle (CPPE) de Cowansville. Avec cette équipe féministe, elle a contribué étroitement, comme première coordonnatrice, à la mise sur pied du centre femmes des Cantons. Elle a aussi participé dans ce cadre à la recherche « Pornographie : cause importante de la violence envers les femmes » et à tous les projets qui en ont découlé. C'est d'ailleurs la CPPE qui a reçu le premier prix Idola-St-Jean de l'histoire de la FFQ.

Elle était aussi membre du premier conseil d'administration qui a créé l'R des Centres de femmes du Québec. Parallèlement, elle a été membre du comité de coordination de la Table régionale des groupes de femmes de la Montérégie pendant cinq ans.

À partir de 1986, elle a élaboré et ensuite dirigé Passage Yamaska, un organisme voué à l'intégration des femmes en emploi. C'est ce qui lui a permis de participer pendant deux ans (dont un à titre de présidente) au conseil

d'administration du CIAFT. Puis, pendant quatre ans, de 1993 à 1997, elle a été présidente du Regroupement québécois des organismes pour le développement de l'employabilité (R-QUODE) et coprésidente de la Coalition canadienne des organismes communautaires en développement de l'employabilité.

En 1993, comme membre du CIAFT Montérégie, elle a participé à toutes les activités du Comité de condition féminine en développement régional de la Montérégie dont elle assume la présidence depuis 1996. Cette collaboration l'a amenée à présider toutes les actions qui ont mené à la signature de l'entente spécifique en condition féminine pour la Montérégie. Entre-temps, à partir de l'organisme qu'elle dirigeait, elle a élaboré et structuré la ressource Passage non traditionnel, organisme d'orientation et d'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels (1997 à ce jour).

M^{me} Gagnon-Lessard a une formation en administration mais elle est autodidacte pour tout ce qui a trait au développement communautaire. Son objectif de carrière a toujours été motivé par son engagement personnel à titre de féministe et militante communautaire. Elle croit profondément en l'humain et en ses capacités à prendre en charge sa propre destinée si on lui donne l'occasion et qu'on le soutient adéquatement en ce sens.

En matière de développement local, elle participe aux conseils d'administration des centres locaux de développement de la Haute-Yamaska et de Brome-Missisquoi, et au dossier de l'économie sociale comme représentante des groupes communautaires et de la condition féminine.

C'est en 1993, au moment où la Montérégie entamait l'exercice de planification stratégique en vue d'élaborer la première entente-cadre régionale, que des représentantes de groupes de femmes du secteur de l'employabilité, de l'Association des collaboratrices et partenaires en affaires (ACPA), de la table régionale des groupes de femmes de la Montérégie et du Conseil du statut de la femme se sont mobilisées pour faire reconnaître la condition féminine comme un secteur prioritaire de développement de la région. Une table sectorielle spécifique a pris la responsabilité de planifier les objectifs du secteur. Par son travail, elle a réussi à faire inscrire à l'entente-cadre 1995-2000 la priorité de développement suivante : « Reconnaître la participation des femmes dans le développement régional comme un apport économique majeur. »

Dès 1996 et suite à la dissolution des tables sectorielles, nous avons transformé la nôtre en Comité de la condition féminine en développement régional qui s'est vu confier la responsabilité du suivi de l'entente-cadre 1995-2000 pour le secteur. De nouvelles membres, provenant des milieux communautaire, agricole, entrepreneurial, financier, municipal et gouvernemental se sont alors ajoutées pour améliorer le rayonnement du comité. Ce dernier avait pour mandat d'élaborer un plan d'action visant l'amélioration des conditions de vie des femmes et d'établir un ou des projets communs pouvant conduire à la signature d'une entente spécifique liant le gouvernement et des organismes du milieu.

Ce plan d'action a été déposé et adopté par le conseil d'administration du Conseil régional de développement de la Montérégie (CRDM) puis par la Conférence administrative régionale (une instance regroupant les directions régionales de tous les ministères actifs dans la région), en juin 1998.

Issue de ce plan d'action et pour permettre la mise en œuvre des différents projets ou activités, nous avons négocié une entente spécifique comprenant 34 mesures et interventions avec dix partenaires du milieu, du secteur privé et du gouvernement. Les engagements répondaient ainsi aux trois priorités retenues par la région en matière de condition féminine :

- Accroître la présence des femmes dans les instances locales et régionales.
- Encourager la diversification des choix de carrière de femmes et des filles.
- Soutenir les entrepreneures pour l'acquisition et la création d'entreprises.

À l'heure actuelle, chacun des partenaires a produit un plan de réalisation et le démarrage des activités va bon train.

Regardons maintenant les projets concrets, concoctés par le remue-ménages des femmes montérégiennes en les abordant par priorité.

Accroître la présence des femmes dans les instances locales et régionales

En 1994, le CRDM s'était doté d'une politique d'équité. Il s'est engagé à la bonifier. Dans cet ordre d'idées, il a modifié ses structures afin de favoriser d'abord la participation des femmes dans celles-ci, d'en faire la promotion et le suivi. Il mettra sur pied un programme d'information auprès de groupes de femmes ciblés, dans l'objectif de les sensibiliser et de les inciter à s'engager dans l'ensemble de ses instances locales et régionales. À cet effet, une banque de candidates intéressées à s'engager dans ce sens servira de bassin de candidatures potentielles aux organisations désireuses de recruter des femmes. En *partenariat* avec le ministère des Affaires municipales et de la Métropole, le CRDM offrira aux femmes de la région des rencontres d'information sur la politique municipale et des sessions de formation à celles qui désirent s'y engager en se portant candidates aux élections. Ces interventions ont beaucoup de succès et nous observons déjà une augmentation de la présence des femmes, non seulement dans nos structures décisionnelles mais aussi à titre de conseillère municipale, mairesse ou préfète de municipalité régionale de comté.

Encourager la diversification des choix de carrière des femmes et des filles

Ici, notre partenaire, Emploi-Québec, soutiendra un réseau de cinq organismes communautaires spécialisés dans l'orientation et l'intégration des femmes dans des emplois non traditionnels pour les aider et les accompagner dans leurs démarches de recherche d'emploi tout en mettant en œuvre un réseau d'entraide pour favoriser leur maintien en emploi, couvrant ainsi la presque totalité du territoire de la Montérégie. Dans cet ordre d'idées, Emploi-Québec appuiera le développement d'une session de formation à l'intention des intervenantes et intervenants des organismes d'employabilité et du réseau public afin de les habiliter à dépister un profil non traditionnel chez leurs clientes. Il s'engagera ensuite à établir un mécanisme de recommandations des femmes présentant un intérêt pour un métier « de gars », entre les centres locaux d'emploi (CLE) et les cinq groupes spécialisés.

Le ministère de l'Éducation, les commissions scolaires et les collèges de la Montérégie se pencheront sur leurs pratiques en orientation à l'égard des femmes et des filles afin d'accentuer la sensibilisation de leur clientèle féminine aux métiers non traditionnels. Les commissions scolaires et les collèges mettront en place un mécanisme de référence afin que leurs finissantes de la formation professionnelle puissent avoir accès aux services du réseau montréalais des cinq organismes du secteur non traditionnel et de leurs services de placement.

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation par l'entremise de l'Institut de technologie agroalimentaire (ITA), les commissions scolaires et les cégeps s'assureront de la nomination au sein de leur personnel, d'une personne responsable de la diversification professionnelle des filles et des femmes dans le but de soutenir enseignants et professionnels, d'animer le milieu scolaire et d'évaluer les résultats des actions privilégiées par leur plan d'action interne en matière de condition féminine.

Soutenir les entrepreneures pour l'acquisition et la création d'entreprise

Ici, le ministère des Régions produira un guide pratique d'informations et d'intervention en matière de soutien à l'entrepreneuriat féminin s'adressant plus particulièrement aux centres locaux de développement (CLD).

Le ministère de l'Industrie et du Commerce fera connaître, par une campagne dans les écoles, le potentiel d'embauche du secteur des sciences et de la technologie. Il fera connaître les services spécialisés qu'il offre aux entrepreneurs de la région, par des conférences ciblant plus particulièrement les femmes présentes dans les entreprises innovantes et technologiques. Il accordera une attention particulière et un soutien actif aux dossiers présentés par des femmes pour le démarrage d'entreprises technologiques, la consolidation ou l'expansion d'entreprises innovantes et le développement des marchés extérieurs.

Le ministère de l'Agriculture, des Pêcheries et de l'Alimentation, en collaboration avec la Fédération des caisses populaires Desjardins de Richelieu-Yamaska, participe au financement de la conception et de l'organisation d'une campagne de sensibilisation : « Chez nous, la relève, c'est notre fille ». Celle-ci vise à sensibiliser les parents propriétaires d'une exploitation agricole de l'importance de la relève féminine agricole lors des transferts de fermes. Ce projet est une conception de l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT). Nous procéderons au lancement de la campagne le 9 décembre prochain.

Aide à la concertation

Pour permettre la coordination et le suivi des actions de l'entente spécifique de même que pour soutenir notre comité, une agente de développement en matière de condition féminine sera en poste pour les deux années de l'entente; elle relève directement du CRDM. Son engagement favorise la présence et la reconnaissance du comité dans la région; elle nous assure d'une visibilité et d'une action constante. Elle représente un atout de taille pour notre secteur.

Le ministère des Régions agira, pour sa part, comme observatoire de la condition féminine en mobilisant à cet effet la conférence administrative régionale. Il sera responsable de colliger l'ensemble des données susceptibles de nous permettre d'évaluer la situation des femmes en Montérégie.

Vers l'avenir

Depuis le début de 1999, de nouveaux mandats ont été dévolus au comité et sa composition s'est élargie pour qu'il devienne plus représentatif des problématiques : nous avons ajouté des représentantes du secteur de l'immigration, de la formation et des organismes de services et soutien à l'entrepreneuriat féminin. Nous agissons maintenant à titre d'aviseur permanent en matière de condition féminine auprès des instances de développement économique régional, notamment au sein du CRDM et de ses composantes. En fait, non seulement participerons-nous à la réalisation et au suivi de l'entente spécifique mais aussi nous contribuerons au deuxième exercice de planification stratégique qui conduira la Montérégie à la deuxième entente-cadre de son histoire. Nous établirons des objectifs d'intervention renouvelés pour les années 2000-2005.

Les avantages de la concertation

Toutes ces démarches entreprises depuis le début des années 1990 ont permis de faire du secteur de la condition féminine un secteur prioritaire avec des objectifs d'intervention à atteindre.

Comme nous l'avons mentionné, le Comité a élargi sa composition aux représentantes des ministères afin de réaliser ses premiers mandats. Depuis lors, il s'avère que la synergie qui s'est développée au sein du comité a facilité l'élaboration de l'entente spécifique intégrée portant sur la condition féminine en Montérégie, qui se distingue par son caractère unique au Québec. La Montérégie est devenue un chef de file incontournable servant de référence pour son dynamisme et son leadership. Nous continuons donc d'affirmer que l'apport de ces représentantes ministérielles a été extrêmement judicieux et nourrissant pour nous, puisque notre comité était d'abord composé de femmes issues du milieu. Les avantages se sont retrouvés autant sur le plan des échanges relatifs à la problématique de la condition féminine qu'en regard de la dynamique ou de la complicité terrain-gouvernement. Nous avons servi de lieu d'information et de sensibilisation, évitant aussi les dédoublements d'efforts isolés de part et d'autre.

Les gages de réussite.

Nous l'avons dit, la condition féminine est, pour la région, un secteur où les efforts des intervenantes du milieu et du gouvernement ont été conjugués afin de mettre en œuvre des actions qui s'inscrivent dans une

perspective de complémentarité des interventions, de mise en commun des ressources et des compétences de même que de la concertation entre les organismes publics et communautaires. Par ailleurs, l'appui et la complicité du CRDM constituent l'élément dominant dans la poursuite de nos travaux et de la réussite de nos actions sur le terrain pour les prochaines années.

Les limites

Le secteur de la condition féminine provoque certes des changements dans les façons de faire au sein des ministères interpellés par l'entente spécifique. À cet égard, leurs représentantes au sein du comité adhèrent beaucoup plus rapidement à ces changements que les organisations qu'elles représentent. C'est tout de même compréhensible compte tenu que nous proposons des changements de culture d'organisation, voire de société. Non seulement le bon vouloir de la direction ministérielle est essentiel, mais encore faut-il consacrer les ressources budgétaires nécessaires à la réalisation de projets spécifiques dans ce dossier.

En conclusion...

Nous sortons de cinq ans de travaux constants et concertés. Nous désirons que l'expertise atteinte nous permette de poursuivre nos efforts à la lumière de nos acquis.

Il est encore trop tôt pour mesurer les résultats concrets des actions que nous avons proposées. Mais, déjà, le Réseau des élues municipales compte au moins une mairesse, conseillère ou préfète de chacune des municipalités régionales de comté de la Montérégie. Déjà, la banque de candidatures voit des femmes y inscrire leur intérêt à siéger aux instances décisionnelles locales et régionales. Déjà, les cinq ressources communautaires qui favorisent l'orientation des femmes vers des métiers non traditionnels sont implantées et réseautées dans l'action.

Nous croyons donc être sur la bonne voie. Conscientes que nous devons maintenir et accentuer nos efforts, nous espérons que les données sur les conditions de vie des femmes de la Montérégie vont, dans l'avenir, démontrer une nette amélioration. C'est l'objectif ultime que nous partageons toutes.

Un modèle partenarial pour favoriser l'insertion socioprofessionnelle et le maintien en emploi



Thérèse Sainte-Marie
Directrice générale du CIAFT
et vice-présidente du
Comité aviseur femmes

Thérèse Sainte-Marie s'est jointe au personnel du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) en 1993. Elle en est la direc-

trice générale depuis 1994. Au cours des cinq dernières années, elle s'est fait connaître comme porte-parole de la Coalition en faveur de l'équité salariale, et a coordonné au sein de celle-ci les activités de mobilisation ayant conduit à l'obtention de la Loi sur l'équité salariale du Québec.

L'engagement de M^{me} Sainte-Marie envers la problématique de l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels remonte cependant à 1991 alors qu'elle était conseillère en formation à Options non traditionnelles, qui est un organisme communautaire d'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels à Longueuil.

Depuis qu'elle est directrice générale du CIAFT, M^{me} Sainte-Marie a rédigé et présenté différents types de documents visant à sensibiliser les milieux gouvernementaux et institutionnels sur l'importance de développer des politiques et des mesures plus efficaces pour assurer l'intégration et le maintien des femmes dans les formations et les emplois non traditionnels.

Tout récemment, M^{me} Sainte-Marie a coordonné la réalisation d'une brochure d'information destinée aux jeunes adolescentes de 12 à 15 ans. Sous le titre Les filles et technos : ça clique, cette brochure a pour but d'éveiller l'intérêt de ces dernières pour les carrières dans les domaines reliés aux technologies. Elle a été produite en 85 000 exemplaires et a été encartée dans le magazine québécois Filles d'aujourd'hui.

Pour terminer, soulignons que M^{me} Sainte-Marie a assuré la mise sur pied du Comité aviseur femmes d'Emploi-Québec en 1996 et qu'elle en est la première vice-présidente depuis ce temps.

Présentation du Comité aviseur femmes

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est, depuis novembre 1996, mandataire du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre. C'est par ce comité qu'Emploi-Québec reçoit des avis et des recommandations pour tout ce qui a trait au développement et à la formation de la main-d'œuvre féminine au Québec.

Le Comité aviseur femmes s'est donné pour mandat de mettre en œuvre une stratégie d'intervention afin de permettre à toutes les femmes du Québec, sans exclusion, d'avoir accès à des services de formation générale et professionnelle, d'intégration, de réintégration et de maintien en emploi.

Le Comité aviseur femmes réunit actuellement une vingtaine de membres issues de trois grands milieux. En effet, la majorité d'entre elles sont membres communautaires ou syndicaux des Conseil régionaux de partenaires du marché du travail d'Emploi-Québec et soutiennent au sein de ceux-ci les dossiers de condition féminine. Trois représentantes de la CEQ, CSN et de la FTQ sont membres du Comité aviseur femmes et assurent officiellement le lien avec le milieu syndical représenté à la Commission des partenaires du marché du travail. Finalement, la participation des groupes nationaux de femmes est établie non seulement par le CIAFT mais aussi par une représentante de l'Association des partenaires et collaboratrices en affaires (ACPA) ainsi que les Femmes regroupées en option non traditionnelle (FRONT). Une professionnelle de la Direction de l'intervention sectorielle assure également la liaison entre Emploi-Québec et le Comité aviseur.

Au cours de ses trois années d'existence, le Comité aviseur femmes a produit divers avis portant, notamment, sur l'analyse de la situation des femmes sur le marché du travail, les services d'aide à l'intégration des femmes sur le marché du travail, le réaménagement du régime d'apprentissage, ou encore sur la Politique active du marché du travail. Soulignons, que cette année le Comité aviseur femmes réalisera, en collaboration avec Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, un guide d'accompagnement pour les filles et les femmes inscrites dans un programme de formation professionnelle non traditionnelle.

Le Comité de condition féminine chez Gaz métropolitain



Linda Boisclair
Confédération des syndicats nationaux

La démarche des travailleuses en emploi non traditionnel de Gaz métropolitain démontre éloquentement ce qui peut être accompli quand les femmes se prennent en charge et s'unissent pour défendre leurs intérêts communs et améliorer leur conditions de travail. La première technicienne de service a été embauchée chez Gaz métro il y a près de 14 ans. En 1992, le nombre de femmes s'élevait à six, éparpillées chacune de son côté. Elles étaient toujours contentes de se croiser, mais sans plus. Elles partageaient toutefois les mêmes problèmes : vêtements de travail conçus pour des hommes, situations harcelantes, sentiment d'isolement. Leurs difficultés d'intégration les a amenées à se rencontrer pour des soupers, tous les deux ou trois mois, pour jaser et se connaître un peu plus. Petit à petit, les travailleuses qui exercent des emplois non traditionnels dans d'autres départements se sont jointes à elles. Éventuellement vingt des vingt-trois travailleuses de la compagnie sont devenues des « régulières » : manifestement ces rencontres étaient très importantes. Ce sont d'ailleurs ces soupers qui ont permis la création de liens suffisamment forts entre elles pour que leurs luttes individuelles deviennent des luttes collectives. On parle maintenant d'un comité de condition féminine, du jamais vu chez Gaz métro, côté non traditionnel. S'il n'y avait pas eu ces soupers-là, rien n'aurait été possible.

À certains moments, les filles prenaient conscience qu'elles étaient en train d'écrire une page d'histoire, rien de moins ! Qu'elles changeaient tranquillement ce qu'il y a de plus difficile à changer : les mentalités. Et elles y arrivaient ensemble, portées par la solidarité.

La réalité des femmes qui exercent un métier non traditionnel n'est pas étrangère au fait que ce sont les travailleuses elles-mêmes qui ont mis sur pied le Comité de condition féminine puisque ce sont elles qui sont en mesure de décrire leurs propres problèmes. L'employeur est loin de la réalité quotidienne de la travailleuse et le syndicat croit que les droits des femmes sont défendus par la convention collective au même titre que les droits de tout autre employé. Cet isolement collectif des travailleuses ne leur simplifie pas la tâche, même s'il avive la détermination d'agir : il accentue cependant la nécessité de se trouver des alliés. Et malgré leur difficulté à réaliser des avancées dans ce monde d'hommes très peu préparés à leur arrivée, les travailleuses de Gaz métro ont été épaulées par le Comité de condition féminine de la Confédération des syndicats nationaux (CSN).

Il faut comprendre que c'est la démarche des filles qui est essentielle, non pas la mise sur pied d'un comité de condition féminine qui sera bidon s'il n'est pas issu d'une réflexion concertée. La reconnaissance dudit comité par le syndicat local n'est d'ailleurs pas nécessairement acquis avec facilité. À Gaz métro, ce n'est pas encore un fait accompli... même si les acquis sont réels à plusieurs niveaux. Il reste beaucoup à accomplir, mais le coup d'envoi est donné et le retour en arrière n'est plus possible.

Mais les femmes ne peuvent pas porter seules le poids du changement : il est essentiel que les responsabilités soient partagées par les employeurs et les syndicats. La transformation du marché de l'emploi qui affecte la société en général se prête à une adaptation collective. Des formations doivent être prévues, des mesures de redressement implantées, des revendications écoutées. J'ai beaucoup appris de la sororité des travailleuses mais j'ai aussi beaucoup souffert d'isolement. Avec le recul, je ne sais pas ce que j'aurais fait s'il n'y avait pas eu la solidarité et ce réseau de solidarité qu'est Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT). Ce réseau québécois de travailleuses constitué en organisme communautaire offre soutien, entraide et référence à ses membres dans le but d'améliorer leurs conditions d'études, de recherche d'emploi et de travail. J'y ai puisé le courage de persévérer : je suis convaincue de la force du travail collectif. L'apport des groupes communautaires préoccupés par les conditions de travail des femmes qui exercent des métiers non traditionnels donne une voix à celles qui ont du mal à se faire entendre, à se faire accepter et à se faire respecter.

Les syndicats ont un rôle essentiel à jouer dans cette dynamique mais il est important qu'ils s'associent à des groupes communautaires afin de rapprocher leur réflexion de la réalité des travailleuses et d'agir en concertation pour repérer les actions précises à enclencher : les clauses de conventions collectives ont à être révisées, les représentants et les nouveaux délégués syndicaux ont besoin de sensibilisation, les travailleuses doivent être reconnues à titre de personnes ayant des besoins particuliers, etc. Et surtout, les syndicats doivent permettre, que dire, encourager les travailleuses à prendre leur place au sein de leur organisation.

Il nous faut créer des réseaux de solidarité dans nos lieux de travail respectifs et prévoir l'arrivée de futures travailleuses. Le Comité de condition féminine est un de ces lieux, FRONT en est un autre. Ils sont des oasis qui permettent de trouver le soutien nécessaire pour explorer diverses sources de solutions qui, malgré leur simplicité, paraissent tellement complexes en période de découragement. Et quand tous les acteurs sociaux préoccupés par la situation des femmes qui osent faire des choix professionnels avec lesquels la société n'est pas encore tout à fait à l'aise travailleront réellement ensemble, les transformations nécessaires à l'épanouissement professionnel serein des travailleuses en emploi non traditionnel seront en place.

Le soutien des travailleuses au sein des entreprises



Gaétan Châteauneuf

Gaétan Châteauneuf est depuis 1977 mécanicien diesel à la Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM). Depuis 1992, il est président du Syndicat du transport de Montréal (employé(e)s des services d'entretien) CSN. De 1985 à 1992, il a été agent de grief et secrétaire de 1982 à 1984. De 1979 à 1982, il a occupé différentes fonctions au sein du conseil syndical.

Autres expériences : formation d'un comité tripartite avec la STCUM et le FRONT afin de favoriser l'accès des femmes dans les métiers non traditionnels; vice-président du Comité de retraite des employés d'entretien à la STCUM; membre du Comité de placement de la fiducie globale des régimes de retraite de la STCUM et président du secteur transport urbain à la Fédération des employés et employées du service public de la CSN (FEESP).

Bonjour,

C'est avec plaisir que j'aimerais vous raconter le projet que nous avons élaboré afin de faciliter l'embauche de jeunes et de femmes dans les métiers. Pour ce faire, nous avons formé un comité tripartite composé de la STCUM, du Syndicat du transport de Montréal et de Femmes regroupées en options non traditionnelles.

Tout d'abord, j'aimerais vous présenter les trois principaux intervenants, soit la STCUM, le Syndicat du transport de Montréal (employés des services d'entretien) CSN et Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT).

La Société de transport de la Communauté urbaine de Montréal (STCUM)

La STCUM est une entreprise qui a pour mandat d'assurer le transport en commun sur l'île de Montréal. Ainsi, elle assume le transport par autobus, par métro et également le transport adapté. Elle est composée de 7491 employés. La répartition est de 6394 hommes et de 1097 femmes.

Le Syndicat du transport de Montréal (employés et employées des services d'entretien) CSN

À la STCUM, les employés sont en majorité représentés par des syndicats. Ils sont au nombre de 6. Le syndicat de l'entretien est le deuxième en importance, avec environ 2040 membres. Nos membres, pour la majorité, sont des gens de métier reliés à l'entretien. On retrouve principalement les titres d'emploi suivants :

Autobus	Métro	
Mécanicien diesel	Appareilleur-visiteur (électricité)	
Carrossier	Monteur-visiteur (mécanique)	
Réparateur de composants majeures et mineures	Réparateur de composants électroniques	
Réparateur-électricien	Électricien de toutes sortes: signalisation, traction, éclairage force	
	Tireur de câble	
	Électromécanicien	
Construction	Fabrication	Soutien
Menuisier	Machiniste	Nettoyeur
Plombier	Travailleur de métal en feuilles	Magasinier
Ferblantier-couvreur	Soudeur	Opérateur de chariot élévateur
Électricien	Réparateur d'outils	Aide au métier
Mécanicien d'ascenseur		Conducteur de camion

Tous ces métiers constituent des métiers non traditionnellement féminins. Les personnes sont appelées à travailler selon toutes sortes de quarts, de calendrier et d'horaire de travail, selon les métiers. Dans certains domaines, il doit y avoir du personnel disponible 24 heures par jour, 7 jours par semaine. Dans d'autres métiers, où cela est possible, les employés disposent d'horaires variables.

La répartition hommes/femmes est de 1953 hommes et 87 femmes.

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

FRONT est un regroupement provincial de femmes qui exercent des emplois traditionnellement occupés par des hommes. Mis sur pied en 1992, ce réseau a pour premier mandat d'offrir soutien, entraide et référence à ces travailleuses de façon à leur assurer :

- l'accès aux études dans ces secteurs,
- les moyens d'étudier en toute sérénité,
- l'égalité des chances à l'embauche,
- les conditions de travail nécessaires au maintien et à la progression en emploi.

Pour ce faire, le FRONT agit à divers niveaux et utilise plusieurs moyens d'intervention : entre les sessions d'information auprès des enseignants en formation professionnelle et la mise en place d'un système de mentorat pour les étudiantes et nouvelles travailleuses. Des pressions sont faites au niveau politique afin d'accélérer le changement des mentalités nécessaire à une réelle intégration des femmes dans leur milieu de travail.

Le regroupement travaille en collaboration avec des syndicats locaux et les centrales syndicales pour s'assurer que tous sont prêts à donner aux femmes la place qui leur revient. Il est également partenaire de plusieurs regroupements féministes qui ont à cœur de mettre en valeur le rôle et la place des femmes dans la société québécoise.

Un peu d'histoire

Historiquement, notre unité a été composée presque exclusivement d'hommes. Les seules femmes membres de notre syndicat se retrouvaient dans le titre *préposée au nettoyage des bureaux*. Leurs conditions de travail étaient différentes de celles des hommes ; elles gagnaient un taux horaire d'environ 0,12 \$ de l'heure inférieur au taux du nettoyeur qui était une classification similaire, et elles travaillaient 30 heures plutôt que 40 heures. Avec le temps, on a rétabli le taux de salaire. Pour ce qui est du nombre d'heures, celles qui désiraient conserver le 30 heures en ont eu la possibilité, tandis que certaines autres ont transféré vers des postes de nettoyeur à 40 heures. Aujourd'hui, il n'y a plus personne qui occupe ce titre d'emploi car celles qui l'ont gardé étaient assez âgées et elles sont maintenant à la retraite.

Un programme d'accès à l'égalité limité

Pendant plusieurs années, c'est dans le titre d'emploi de *nettoyeur et préposé à l'entretien* que l'on a retrouvé des femmes. C'est d'ailleurs à ces deux titres d'emploi que s'adressait le programme d'accès à l'égalité qui avait été mis en place en 1987 par la STCUM. Le programme prévoyait 40 % d'embauche de femmes à ces deux titres d'emploi, mais ne présentait aucun critère pour les autres titres d'emploi.

Malgré cela, il y a eu tout de même quelques femmes qui ont été embauchées dans les métiers. L'une des premières a été en 1982 comme réparatrice de composantes électroniques. Par la suite, en 1987 il y en a eu une autre comme peintre au fusil et, en 1988, une autre comme machiniste. Plus récemment, la Société embauchait une plombière, une mécanicienne en bâtiment, une soudeuse, une ferblantière, une carrossière et une sérigraphe, mais ces embauches se sont faites au compte-gouttes.

On constatait d'ailleurs que peu de jeunes et peu de femmes finalement accédaient à des emplois de métier à la STCUM. La principale raison était que l'employeur exigeait un minimum de cinq années d'expérience. C'est ce qui nous a mené à faire des représentations auprès de l'employeur pour qu'il change ses critères d'embauche.

Le fait de diminuer les critères d'embauche permet entre autres une meilleure accessibilité aux jeunes, mais ça n'améliore pas vraiment l'accessibilité aux femmes. C'est pourquoi nos travaux se sont concentrés vers l'accessibilité aux femmes dans les métiers non traditionnels. Pour nous aider, nous nous sommes associés avec le FRONT.

L'accessibilité des femmes dans les métiers non traditionnels

La réduction des critères d'embauche ne fait pas en sorte que l'on donne plus d'accès aux femmes dans les métiers. Tout d'abord, il y a peu de main-d'œuvre féminine qui se dirige vers les métiers. Il faut donc intervenir pour inviter les femmes à se diriger vers ces métiers. Du même coup, il faut s'assurer qu'une fois leur formation terminée, il y ait des emplois disponibles.

De plus, pour favoriser leur accès et leur maintien dans les métiers non traditionnels, il faut également intervenir à l'interne. L'un de ces éléments sur lequel il faut agir concerne les préjugés qu'entretiennent certaines personnes sur la venue des femmes dans nos ateliers.

Un autre élément à considérer est l'aménagement des locaux sociaux. C'est bien beau de permettre l'accès aux femmes, mais il faut qu'elles aient des installations adéquates telles que les toilettes, les vestiaires, etc. Cela peut paraître banal, mais la majorité de nos ateliers ont été construits à une époque où l'on s'adressait à un personnel exclusivement masculin, donc aucune installation n'a été pensée pour accueillir des femmes, bien que le comité de santé-sécurité ait fait des représentations pour corriger la situation depuis 15 ans.

C'est pour tenter de résoudre à tous ces problèmes et pour trouver des solutions permettant aux femmes d'adhérer à des métiers non traditionnels que nous avons convenu de former un comité tripartite composé de l'employeur, du syndicat et de FRONT.

Nous avons travaillé au départ sur différentes idées, à savoir :

- Quand le bassin d'employés le permet, réduire les critères d'embauche afin de permettre l'embauche d'apprenties.
- Des interventions ont été faites auprès des gestionnaires pour changer leur perception.
- Afin de nous aider à prévoir les besoins de main-d'œuvre, nous avons dressé un portrait de la situation.
- Nous avons entrepris des démarches pour adapter les lieux de travail afin qu'ils soient accessibles aux femmes.

Nous travaillons actuellement avec la Commission des droits et des libertés de la personne pour réviser le programme d'accès à l'égalité. Ainsi, nous avons demandé à la Commission de nous dresser un portrait de la disponibilité des femmes dans chacun de nos titres d'emploi.

Le rôle du FRONT est de produire des outils de sensibilisation, de concevoir des plans de formation, d'établir un mécanisme d'accès pour les femmes aux emplois de métiers spécialisés, d'élaborer des mesures visant l'égalité des chances en matière d'accès et le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels.

Nous avons accepté de participer à une enquête qui a été piloté par Marie-Josée Legault de Télé-université à l'Université du Québec. L'enquête portait sur l'intégration des femmes dans des métiers non traditionnels féminins, a été menée dans 4 entreprises de la région métropolitaine et est financée par le Conseil de recherche en sciences humaines du Canada (CERH). Les résultats de cette enquête nous ont permis de constater les obstacles et les facteurs de réussite de l'intégration des femmes dans le secteur de l'entretien à la STCUM. Ce rapport nous guidera dans nos actions futures.

Le syndicat a également adopté une politique syndicale contre le harcèlement qui est connue de tous et qui a des effets dissuasifs. D'ailleurs c'est l'un des éléments positifs qui est ressorti de l'enquête de M^{me} Legault.

Jusqu'à maintenant, quelques pas ont été franchis :

- Nous avons réussi à réduire les critères d'embauche.
- Nous avons adapté les lieux de travail à la venue des femmes, mais il reste encore beaucoup à faire.

Beaucoup de projets sont à venir :

- La promotion auprès des femmes d'aller vers des métiers spécialisés.
- Faire la formation de femmes dans les métiers non traditionnels.
- Revoir le programme d'accès à l'égalité.
- Continuer l'aménagement des locaux.
- Poursuivre notre sensibilisation des gestionnaires et des employés afin d'éliminer les préjugés.
- Introduire un programme de marrainage lorsque de nouvelles femmes entrent dans nos milieux de travail. D'ailleurs sur ce dernier point, l'employeur a accepté de libérer une femme pour qu'elle puisse agir comme marraine lors de l'embauche de nouvelles salariées.

Comme vous pouvez le constater, il y a encore beaucoup de pain sur la planche, mais nous sommes convaincus qu'avec la collaboration de tous les intervenants nous allons améliorer la représentation des femmes dans les métiers spécialisés à la STCUM.

Réseau national WITT National Network Modèle de maintien en emploi et service de consultation connexe



Kathryn Running
(Kathryn Running & Associates,
Human Resources Consulting)
Réseau national WITT National
Network

Introduction

Il y a longtemps qu'on s'efforce au Canada d'aider par des méthodes dynamiques les femmes à envisager une carrière dans les métiers et les professions techniques. Quand les femmes se sont introduites dans ces secteurs à majorité traditionnellement masculine, il est vite apparu qu'à longue échéance, le réel défi serait de les y *maintenir*.

Le roulement des effectifs résulte parfois d'un milieu peu conciliant. Sa prévention est de ce fait directement tributaire de l'adaptation à une main-d'œuvre diversifiée. Ce que cherche le Réseau national WITT relativement au maintien des femmes dans les métiers, les technologies, l'exploitation industrielle et le travail de cols bleus (MTEI/TCB), c'est d'aider les partenaires du marché du travail à voir comment la culture organisationnelle (politiques, pratiques, interactions) se répercute sur la satisfaction au travail, le renouvellement et le maintien du personnel. Différents produits et services viennent faciliter l'exécution de ce mandat.

En tant qu'organisme caritatif national à but non lucratif, le RN WITT est particulièrement bien placé pour agir sur le maintien des femmes dans les MTEI/TCB en particulier et sur le maintien en milieu de travail des employés en général, dans une vaste gamme d'organisations et de secteurs. Le RN WITT est un des rares conseils intersectoriels nationaux¹ et a de ce fait accès à d'autres conseils sectoriels par l'entremise des réseaux en place ou à créer et des relations de travail existantes. Son caractère national donne au RN WITT des perspectives claires sur les problèmes qui touchent les employées de première ligne engagées dans l'ensemble du pays dans les MTEI/TCB.

Différentes recherches effectuées au RN WITT, mais surtout l'étude de faisabilité réalisée par Kathryn Running en 1997², ont fait ressortir la nécessité d'un projet axé sur le maintien en emploi. Kathryn s'est intéressée avant tout à la nécessité de mettre sur pied un service qui permettrait aux organisations de comprendre leur propre culture interne et de s'efforcer de la modifier pour la rendre plus accommodante, surtout pour les femmes dans les métiers et les technologies. Il en résulte une démarche à grande échelle ancrée dans des pratiques relatives au développement organisationnel et aux ressources humaines qui touchent tous les employés.

La formule de consultation du RN WITT en matière de maintien de l'emploi se veut une solution générale à long terme contre le renouvellement *évitable* des effectifs et les coûts qu'il entraîne. Il est impératif que les entreprises constatent les avantages directs et tangibles du processus. Le RN WITT a donc préparé une analyse de rentabilisation pour faire valoir son service de consultation auprès des principaux représentants des entreprises et les convaincre de son intérêt. Dans cette analyse, il met en évidence les coûts direct et indirects du roulement de la main-d'œuvre et explique les principaux éléments qui jouent sur la motivation des employés, leur satisfaction professionnelle et leur fidélité à l'entreprise, facteurs qui eux-mêmes agissent sur le roulement et le maintien en emploi.

Le cadre de maintien en emploi (le « modèle »)

Le RN WITT a élaboré un cadre (voir affiche du cadre d'organisation) destiné à faciliter la compréhension des organisations et de la culture qui se crée en leur sein. Ce cadre offre un aperçu simplifié de la complexité des organisations. Il est utilisé comme suit dans l'ensemble des Services de maintien de l'emploi du RN WITT :

- il sert de liste de contrôle aux consultants lorsqu'ils recueillent des données auprès des organisations et les structurent au cours de la phase 1, celle de l'analyse de l'organisation ;
- il comporte des catégories simplifiées où l'on peut classer les problèmes pour les porter à l'attention des organisations dans le rapport établi à la fin de la phase 2 ;

- à la phase 3, il donne aux membres de l'équipe de vérification culturelle un cadre d'organisation qui leur permet de se renseigner sur le maintien en emploi, de déterminer les risques et de faire des recommandations de changement au sein de l'entreprise;
- aux phases 4 et 5, il fournit une liste des meilleures pratiques dont l'entreprise peut avoir besoin pour s'améliorer ou se perfectionner avec l'aide du service de consultation du RN WITT.

Le cadre aide les consultants et les représentants de l'entreprise avec lesquels ils travaillent à comprendre les problèmes de maintien en emploi et à déterminer les éléments qui menacent ce maintien.

Toutes les entreprises souhaitent trouver la solution la plus rentable aux problèmes de maintien en emploi. En faisant appel aux Services de maintien de l'emploi du RN WITT, elles sauront où elles doivent investir pour agir utilement dans ce domaine. Les Services de maintien de l'emploi du RN WITT visent à aider les employeurs à trouver les solutions dont ils ont besoin pour éviter le roulement du personnel. Pour ce faire, les consultants du RN WITT déterminent les facteurs de risque propres à l'entreprise, ce qui leur montre les systèmes ou les programmes à modifier, à supprimer ou à ajouter.

Ce cadre se fonde sur une approche pratique qui permet de définir six paramètres distincts en fonction desquels on peut étudier et évaluer le maintien en emploi. Au cours du processus de vérification, la culture organisationnelle est étudiée sous les rubriques suivantes :

- 1) Développement humain
- 2) Relations humaines
- 3) Activité productive
- 4) Espace
- 5) Temps
- 6) Ressources financières

Le territoire exploré par WITT se situe au croisement des besoins de l'organisation et des besoins des individus. Lorsqu'on veut favoriser le maintien en emploi, le principal défi consiste à faire concorder les exigences des dirigeants en matière d'efficacité et de productivité avec les besoins qu'éprouvent les individus, à savoir ceux d'un travail rémunérateur, satisfaisant et compatible avec leur vie et leurs intérêts personnels. Dans le cadre dont nous parlons ici, nous présentons ces besoins qui se coupent

pour chacun des six paramètres culturels et nous indiquons les meilleures pratiques que peuvent adopter les organisations pour prévenir le renouvellement de leur personnel.

Ces meilleures pratiques constituent pour les consultants du RN WITT une liste de contrôle qui leur est utile à la phase 1. Ces pratiques peuvent être élaborées ou améliorées par toutes les entreprises, et elles agissent sur le maintien en emploi.

On trouvera ci-dessous quelques exemples pratiques des différentes étapes qui peuvent contribuer au maintien de l'emploi et favoriser la diversité de la culture des entreprises (voir sur l'affiche les secteurs à étudier quant aux différentes pratiques possibles eu égard à chaque paramètre) :

- *Développement humain*

L'élaboration d'un schéma de vie professionnelle et personnelle aide les employés à planifier leur perfectionnement et leur avancement au sein de l'entreprise. Elle aide les employés à se dresser un plan personnalisé de carrière intéressante et satisfaisante. Elle comble aussi les besoins de l'organisation en favorisant l'engagement à son endroit, les compétences techniques et la productivité.

- *Relations humaines*

Les mentors font découvrir aux gens les « ficelles du métier » et les font bénéficier de ce qu'ont appris les employés de longue date. Les programmes de mentorat sont fort utiles pour éviter le roulement de la main-d'œuvre car ils initient les nouveaux venus, les habituent à la culture de l'entreprise et leur font une place dans ces réseaux si importants pour l'intégration permanente.

- *Activité productive*

La participation des employés à l'évaluation de la conception et des descriptions du travail leur assure un travail plus intéressant, plus diversifié et de meilleure qualité. Cette démarche peut beaucoup pour soulager les tensions, réduire le roulement et accroître la satisfaction au travail. De plus, le processus d'évaluation peut se dérouler de manière à accroître la productivité et la qualité de la production.

- *Espace*

La bonne utilisation de l'espace dans l'organisation (y compris l'ergonomie, à savoir la façon dans l'espace est attribué et dont les postes de travail sont répartis) peut faire beaucoup pour la santé, la sécurité et la satisfaction des employés. La culture d'une organisation est souvent bâtie sur des convictions relativement à ceux qui méritent tel ou tel espace et à la division de cet espace, convictions qui compliquent l'insertion des nouveaux venus. Une bonne utilisation de l'espace peut aussi faciliter l'aménagement d'un milieu physique favorable à la productivité maximale.

- *Temps*

Le facteur temps est crucial pour aider les employés à trouver un équilibre entre leur travail et leurs intérêts personnels. La culture de l'entreprise fait souvent du temps l'aune à laquelle se mesurent l'engagement et la productivité des employés. En modifiant les attitudes à l'égard du temps et ses relations avec l'engagement envers l'organisation, l'entreprise peut aider les employés à s'acquitter de leurs engagements personnels et sociaux tout en faisant du bon travail. En prévoyant des modalités de travail flexibles (p. ex. horaire variable et travail à domicile), on peut augmenter la productivité et la satisfaction des employés. De plus, les politiques souples et novatrices en matière de congés (y compris les congés sabbatiques, les congés de maternité/paternité, etc.), on favorise la bonne volonté, on réduit le stress et on prévient le roulement des effectifs.

- *Ressources financières*

Certains avantages, par exemple une cafétéria, peuvent assurer la souplesse qui conviendra à toutes sortes d'individus, de cultures, et ainsi de suite. Ils transmettent le message que l'entreprise accepte et apprécie les différences et la nécessité du choix.

Ce cadre a ceci d'utile qu'il représente le condensé d'une réelle organisation. Cette approche compartimentée a quelque chose d'un peu artificiel, mais elle simplifie l'étude des organisations. Il va de soi que les catégories ne sont pas séparées, mais organiquement liées; on constate des recoupements entre elles. C'est pour cette raison qu'une démarche holistique s'impose.

Processus de consultation

Le processus de transformation des organisations est complexe; il ne se fait pas sans résistance et sans marquer quelques reculs. Pour affronter la résistance et savoir comment y réagir, il faut s'appuyer sur une base factuelle, mais aussi faire place aux nuances affectives qui se dégagent souvent des discussions sur la diversité. Quand les gens deviennent sensibles aux problèmes et se rendent compte de la façon dont l'injustice peut s'insinuer dans nos systèmes, ils commencent à savoir repérer les préjugés et à savoir que faire pour en atténuer les effets.

En favorisant l'apprentissage actif dans l'organisation, l'objectif braqué sur les pratiques et les politiques discriminatoires se mettra progressivement au point. Ce projet est conçu pour conférer à la direction et au personnel des organisations la capacité d'identifier ces pratiques. Grâce au mécanisme assisté que nous venons d'exposer, conjugué à l'accès aux meilleures pratiques, la direction et les employés sont mieux en mesure d'opérer les principaux changements.

Les Services de maintien de l'emploi du RN WITT offrent un mécanisme d'analyse et de perfectionnement organisationnels en cinq phases. Leur objectif est d'aider les organisations à voir pourquoi les employés leur sont moins fidèles ou sont moins satisfaits de leur travail et à élaborer un plan d'action pour favoriser le maintien en emploi.

Le RN WITT fait appel à une formule recherche-action idéale quand les problèmes sont complexes et se chevauchent. Cette formule personnalisée nous permet de vérifier, avec les représentants des entreprises, les problèmes et les lacunes qui se répercutent sur le roulement de la main-d'œuvre et d'élaborer des solutions adaptées aux besoins de chaque organisation.

La formule recherche-action se caractérise tout naturellement par la collaboration et le pragmatisme. De concert avec les représentants de l'entreprise, les consultants du RN WITT cernent les problèmes, évaluent les besoins de l'entreprise et des individus et recommandent des solutions adaptées à chaque cas. Quand ceux qui sont le plus touchés par les problèmes s'efforcent d'y trouver des solutions, les changements bénéfiques s'incrémentent dans l'organisation. Les consultants du RN WITT préconisent la création d'un comité interne sur le maintien en emploi, chargé de mettre en œuvre les changements, ce qui renforce la capacité qu'a l'organisation de se créer une culture favorable.

On trouvera dans la section suivante un aperçu général de toutes les phases des Services de maintien de l'emploi du RN WITT. D'autres documents – programmes détaillés et leçons apprises – constituent pour les consultants du Réseau national un guide sur lequel ils peuvent s'appuyer pour offrir le service au grand complet. Les consultants appelés à offrir prochainement ces services travailleront en étroite collaboration avec un spécialiste chevronné du RN WITT qui aidera l'équipe à mener à bien les prochains projets pilotes.

PHASE 1 – Analyse de l'organisation (sur place)

La première étape logique de l'intervention est l'établissement d'un diagnostic qui commence là où siège l'organisation et consiste à réunir les données sur le travail effectué jusque là, à évaluer les progrès et les reculs, à déterminer les sources de résistance et de soutien, à mettre en évidence les principaux défis à relever et les facteurs sur lesquels faire porter les efforts de changement. Fondamentalement, cette première étape consiste à poser les bases solides d'une intervention à long terme, tout en effectuant une analyse du maintien en emploi au sein de l'organisation qui permettra au RN WITT d'élaborer une formule stratégique pour favoriser la transformation de l'organisation.

L'analyse de l'organisation sert à déterminer superficiellement les problèmes qui nuisent au maintien en emploi. Le RN WITT procède à ses recherches sur place, notamment en recueillant des renseignements auprès de groupes de réflexion et en interrogeant des membres de l'entreprise. L'examen des documents, des politiques et des procédures aide également les consultants à déterminer les principaux problèmes et les principaux facteurs de risque.

ACTIVITÉS

- Exposé d'introduction et atelier.
- Groupe de réflexion composé de dirigeants – élaboration de la liste de contrôle relative au maintien en emploi.
- Groupe de réflexion composé de représentants de l'organisation – élaboration de la liste de contrôle relative au maintien en emploi.
- Entrevues avec les principaux représentants, en tête à tête ou en groupe (p. ex. Service des ressources humaines).
- Aperçu des systèmes, des politiques et des procédures.
- Étude et conception de structures efficaces/comités en vue du travail de la phase 3.

RÉSULTATS

- Données sur les facteurs de risque possibles ou les problèmes qui nuisent au maintien en emploi, données qui serviront de point de départ pour les phases 2 et 3.
- Confirmation de l'engagement de l'entreprise envers le maintien en emploi.
- Définition exacte de l'envergure et du mandat du travail relatif au maintien en emploi au sein de l'entreprise.

PHASE 2 – Établissement du rapport (hors siège)

Le consultants du RN WITT préparent un rapport où ils mettent en évidence les principaux problèmes relevés au cours de l'analyse de l'organisation.

ACTIVITÉS

- Analyse du traitement actuellement réservé par l'organisation aux questions de diversité, d'équité et de maintien en emploi.
- Profil de la diversité – points forts et points faibles.
- Formulation claire des étapes suivantes.
- Le consultant de WITT prépare un rapport aux fins des étapes ultérieures.
- La personne ressource de l'entreprise choisit les personnes qui participeront à la vérification culturelle.

RÉSULTATS

Rapport comprenant :

- une analyse des principaux facteurs de risque qui nuisent au maintien en emploi au sein de l'organisation participante ;
- un profil de la diversité avec mention des points forts et des points faibles ;
- un plan de travail axé sur la mise en place des éléments qui permettront de comprendre les problèmes de maintien en emploi et la culture organisationnelle et sur la vérification des résultats de l'analyse par un groupe de travail interne sur le maintien en emploi au cours de la phase 3.

PHASE 3 – Vérification culturelle (sur place)

Cette phase consiste à vérifier le contenu du rapport de la phase 2 grâce à des recherches internes. Les consultants du RN WITT facilitent la planification et la mise en œuvre d'un processus de vérification organisationnelle interne en profondeur. Pendant les recherches sur le terrain, les consultants du RN WITT travaillent avec un comité interne sur le maintien en emploi. Ce dernier sert des résultats de l'analyse de l'organisation pour procéder à ses recherches internes afin de vérifier le travail effectué par les consultants du RN WITT aux phases 1 et 2. Ce travail met au jour d'autres problèmes.

ACTIVITÉS :

Faciliter :

- la constitution d'un comité officiel sur le maintien en emploi et composé de chefs des principaux échelons de l'organisation ;
- la formation et la mise en valeur du potentiel nécessaires pour comprendre la complexité des problèmes de maintien en emploi et de la culture ;
- la constitution d'un groupe de travail ;
- la planification et l'exécution d'une vérification organisationnelle interne plus poussée du contenu du rapport ;
- la formulation d'objectifs ou d'une mission pour l'organisation en matière de maintien en emploi ou de diversité ;
- l'élaboration et la mise en œuvre d'un programme de recherche ;
- l'intégration des résultats de ce travail au processus décisionnel de l'organisation et à son affectation des ressources.

RÉSULTATS

- existence d'un comité officiel sur le maintien en emploi composé de chefs des principaux échelons de l'organisation ;
- objectifs/mission clair du comité sur le maintien en emploi ;
- vérification de l'existence des facteurs de risque, analyse préliminaire des causes et recommandations préliminaires ;
- existence d'un plan destiné à intégrer les résultats de ce travail au processus décisionnel de l'organisation et à son affectation des ressources.

PHASE 4 – Élaboration de stratégies (sur place)

À la phase 4, il s'agit d'élaborer un plan d'action pour résoudre les problèmes relevés et vérifiés pendant la vérification culturelle. Assistés par les consultants du RN WITT, le comité sur le maintien en emploi, les syndicats et la direction élaborent ensemble un plan d'action pratique et personnalisé.

ACTIVITÉS

- élaborer avec le groupe de travail sur le maintien en emploi des recommandations à l'égard des facteurs de risque relevés ;
- déterminer avec la direction ou les organes décisionnels les priorités et affecter les ressources ;
- informer le client que le RN WITT va préparer une proposition qui concorde avec la stratégie qu'il a adoptée pour répondre aux besoins de l'organisation dans les secteurs de risque où le Réseau a de l'expertise.

RÉSULTATS :

- plan d'action destiné à améliorer le maintien en emploi au sein de l'organisation, fondé sur les résultats des recherches effectuées par le comité sur le maintien en emploi.

PHASE 5 – Mise en œuvre (en permanence)

La mise en œuvre est une activité permanente dirigée par les instances décisionnelles syndicales et patronales. Ces instances peuvent avoir au besoin accès aux conseillers spécialisés et aux bases de données du RN WITT.

RÉSULTATS :

- proposition concrète de la part du RN WITT pour combler les besoins dans les secteurs où il a de l'expertise ;
- mise en œuvre du plan d'action élaboré grâce au travail effectué à la phase 5 ;
- définition ou fourniture le cas échéant des ressources pratiques nécessaires à l'entreprise et de l'expertise dont elle a besoin (p. ex. politiques sur le harcèlement, élaboration d'un cheminement professionnel, règlement des différends) ;
- des outils facultatifs, des ressources et des consultants sont disponibles au besoin ;
- réunions régulières du comité sur le maintien en emploi afin d'évaluer les progrès.

¹ Le gouvernement du Canada (DRHC – Direction du partenariat) a soutenu la création des conseils sectoriels nationaux afin de résoudre les problèmes relatifs au marché du travail qui se posent dans les différents secteurs d'industrie. Le Conseil sectoriel du RN WITT a reçu pour mandat lors de sa création de s'attaquer, de concert avec ses partenaires du marché du travail, à la problématique hommes-femmes. Au nombre des autres conseils intersectoriels, il faut citer ceux de l'environnement et des ressources humaines autochtones.

² *A Focus on Retention of Women in Trades, Technology, Operations and Blue Collar Work*, Kathryn Running & Associates, Human Resources Consulting, © RN WITT 1997

Le soutien des travailleuses au sein des entreprises

Micheline Simard

Directrice générale

Centre Émersion Manicouagan (inc.)

Coprésidente, Gouvernement du Québec, Comité d'orientation et de concertation sur l'économie sociale, Québec, 1995-1996; directrice générale, Centre Émersion Manicouagan inc., Baie-Comeau, 1995 à aujourd'hui; conseillère en formation, Centre Émersion Manicouagan inc., Baie-Comeau, 1982 à 1985; directrice générale, Corporation Plein Air Mont Ti-basse, Baie-Comeau, 1980 à 1982; professeur de mathématiques, Commission scolaire de Manicouagan, Baie-Comeau, 1967 à 1975.

Formation

Études universitaires en mathématiques appliquées au secondaire, Université du Québec à Chicoutimi, Chicoutimi, 1968 à 1973; brevet d'enseignement, École normale Mgr Labrie, Baie-Comeau, 1964 à 1967.

L'économie de la Côte-Nord est basée essentiellement sur l'exploitation des ressources naturelles. Les emplois créés dans ces secteurs d'activité offrent de très bonnes conditions de travail et sont occupés majoritairement par des hommes. Nous les considérons, d'ailleurs, comme le dernier des bastions d'emploi exclusivement masculins. Pour les femmes de la Côte-Nord, relever le défi d'occuper ce genre d'emploi demandait une stratégie particulière.

Depuis ses débuts, le Centre Émersion de Baie-Comeau est en quête de solutions afin de sortir les femmes des ghettos d'emploi peu rémunérés et souvent précaires qu'elles occupent depuis des années. C'est donc dans le but de réduire les écarts entre la représentation des hommes et des femmes, dans ces catégories d'emploi, que le Centre Émersion a développé une démarche particulière qui permet à un très grand nombre de femmes d'occuper ce genre d'emplois et de s'y maintenir.

Cette démarche repose sur trois points :

- 1) Signature d'entente avec les entreprises pour l'embauche de femmes dans leur entreprise et la préparation du personnel cadre à gérer des équipes mixtes.
- 2) Formation d'un comité tripartite (entreprise, syndicat et Centre Émersion).
- 3) Préparation et formation des femmes pour occuper ce type d'emploi.

Cette démarche a obtenu d'excellents résultats. Non seulement des femmes occupent ces emplois en grand nombre, mais elles y demeurent. Une fois l'entente terminée, les compagnies ont continué à embaucher des femmes sans l'intervention d'organisme externe. Dans notre région, l'embauche massive de femmes dans ces secteurs d'activité a eu incidence réelle sur l'inscription des jeunes femmes dans des formations professionnelles non traditionnelles.

**Message
de clôture
de la présidente
d'honneur**



Chères amies, chers amis,

Si vous me le permettez, je vais débiter par la fin : MERCI, MERCI mille fois.

Merci à vous toutes et à vous tous. Je suis tellement fière de ce que nous avons vécu ensemble au cours des derniers jours que j'ai presque le goût de recommencer. J'ai déjà envie de voir si ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels a apporté concrètement quelque chose, si nos travaux ont donné des résultats, si nous avons créé une solidarité internationale nécessaire pour soutenir l'intégration des femmes dans des secteurs d'activité ou des métiers non traditionnels.

J'ai l'espoir que nous n'avons pas travaillé en vain.

Nous avons terminé nos échanges sur le rôle et la place des femmes dans l'évolution économique de nos sociétés. Nous avons pu prendre connaissance d'expériences différentes, innovatrices. Nous avons aussi discuté des difficultés et des obstacles, encore fort nombreux, qu'il reste à franchir avant d'y arriver.

En un mot, je crois me faire l'interprète de beaucoup d'entre vous en disant que ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels marque une étape importante, qu'il nous permettra d'accélérer vers l'atteinte d'objectifs visant à améliorer l'intégration des femmes dans l'activité économique et, enfin, qu'il nous permettra de jeter les bases de nos actions futures dans le prochain millénaire.

Je vous invite tous et toutes à garder la même passion que celle que j'ai observée depuis le début du colloque car, il faut bien le dire, il reste encore beaucoup de chemin à faire pour informer, sensibiliser et appuyer les femmes qui choisissent de faire leur chemin dans des secteurs et des métiers non traditionnels.

Avant de se quitter, j'aimerais remercier encore une fois, en votre nom et en mon nom personnel, tous les membres du comité organisateur de ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels : Isabel Bernier, Nancy Claret, Ginette Cochrane, Carmen Lajoie, Anne Thibault, Michel Villeneuve, Monique Bernier, Colette Duval, Claire Lemelin et Martine Meilleur.

Je les remercie très sincèrement de leur soutien et de leur collaboration exceptionnelle à la réalisation de ce colloque. Je voudrais dire mes remerciements aux partenaires : le ministère de l'Éducation, Emploi-Québec, Glaxo Wellcome (mon entreprise) qui ont rendu possible la tenue d'un événement de cette envergure.

Enfin, et très sincèrement, j'espère vivement que ZOOM sur les femmes et les métiers non traditionnels deviendra la plateforme d'un véritable réseau national et international d'échange d'idées et d'expériences. Il faut que cette passion se maintienne et, pour cela, il ne faut pas lâcher !

*Merci à vous tous et à vous toutes
et, pour nos participantes qui sont venues de l'étranger,
bon séjour parmi nous et bon retour.*

Théâtre Parminou

Une non-tradition dans la famille

La meneuse de jeu souhaite la bienvenue aux spectatrices et aux spectateurs et leur apprend que la pièce à laquelle ils vont assister est interactive, c'est-à-dire qu'elle va faire appel à leur participation. Elle va expliquer au fur et à mesure les règles du jeu qui leur permettront de conseiller les personnages, et ce, dans la langue de leur choix.

Scène 1

La meneuse de jeu présente sa nièce Marie-Michelle au public. Déjà toute petite cette dernière s'interrogeait sur son choix de carrière. Elle était déjà très attirée par des métiers comme plombière, camionneuse, monteuse de ligne ou pourquoi pas, pilote de Boeing.

Scène 2

En 5^e secondaire, Marie-Michelle et son amie Stéphanie ont rencontré leur orienteur. On les a dirigées vers des métiers traditionnellement réservés aux femmes tels que caissière d'épicerie ou infirmière. La meneuse de jeu s'adresse aux spectatrices et aux spectateurs et leur demande s'ils n'ont pas, eux aussi, reçu des suggestions de carrière similaires.

Scène 3

Marie-Michelle vient de terminer son premier trimestre au cégep. Elle est en grande discussion avec son père et sa mère et essaie de leur faire accepter son nouveau choix de carrière : mécanicienne. Elle a passé toute son enfance au garage de son père. Ce métier l'attire malgré les réticences de ses parents.

La meneuse de jeu lui vient en aide en invitant les spectatrices et les spectateurs à lui donner de bons conseils à ce stade-ci de son choix de carrière. Doit-elle persister malgré l'opposition à laquelle elle se heurte?

Scène 4

Tiraillée, Marie-Michelle devient deux personnes distinctes : Marie, le côté plus traditionnel de sa personnalité, et Michelle, son côté plutôt non traditionnel. Chacune ira explorer la vie de son côté. Mais pour l'instant, Michelle veut d'abord rencontrer un orienteur.

Scène 5

L'orienteur invite Michelle à examiner courageusement les conséquences du choix de métier qu'elle fait : les blagues, les habits de travail trop grands, les posters de femmes, les remarques sexistes, les relations difficiles avec les collègues un peu machos. Michelle est invitée à dire pourquoi elle veut persister dans son choix malgré toutes les difficultés qui l'attendent.

Le public lui propose des réponses en lui soufflant sa dernière réplique.

Scène 6

Afin de prendre la meilleure décision, Michelle va expérimenter différents métiers non traditionnels. De son côté, Marie se cherche aussi en exerçant une série de métiers traditionnellement réservés aux femmes. Par le mime, le public observe les deux femmes travailler aussi fort physiquement l'une que l'autre, ce qui montre bien que le préjugé voulant que les métiers non traditionnels soient plus exigeants ne tient pas.

Scène 7

Michelle a mis à l'épreuve son premier choix. Elle persévère. C'est vraiment le métier de mécanicienne qu'elle a choisi. On la retrouve avec Michel, son collègue de travail. Leur camion tombe en panne. C'est Michelle qui résoudra le problème et laissera son coéquipier déconcerté avec ses préjugés sexistes.

Scène 8

En l'observant de dos, le public pourrait croire que Michelle cajole un enfant tant elle a l'air de prodiguer soins et attentions à quelqu'un. En réalité, il s'agit de la puce électronique qui gèrera le fonctionnement d'un gros camion. Dans cette scène, les spectatrices et les spectateurs apprennent que Michelle est enceinte et qu'elle s'interroge sur son avenir comme mécanicienne.

Scène 9

Michelle annonce sa grossesse à son patron qui a de la difficulté à accepter cette situation : il faudra qu'il la remplace, qu'il refile sa clientèle à d'autres mécaniciens, qu'il fasse accepter son congé aux gars de l'équipe.

Pour faire baisser la tension entre Michelle et son patron, la meneuse de jeu divise la salle en deux groupes et invite chacun d'eux à conseiller un des personnages. Après une minute de consultation dans le public, les personnages remontent sur scène pour improviser une solution à partir des suggestions de l'assistance.

Scène 10

Un an et demi plus tard, nous retrouvons Michelle qui réintègre son emploi. Son retour au travail est marqué par des relations difficiles avec ses coéquipiers qui ne lui adressent même plus la parole.

Scène 11

Michelle retourne dans le bureau de l'orienteur qui est maintenant devenu agent d'employabilité. Elle veut se réorienter. Elle ne sait plus quoi faire. Le public lui présente des arguments tantôt pour qu'elle persiste, tantôt pour qu'elle abandonne.

Scène 12

Le public retrouve Michelle quelque temps plus tard. Elle fête ses 30 ans. Elle revoit Marie, l'autre partie d'elle-même qui s'interroge. Les spectatrices et les spectateurs apprennent que Michelle s'est réorientée en mécanique aérospatiale et qu'elle est chargée de coordonner le travail de trois autres employés. Elle suggère à Marie de s'ouvrir à son tour aux métiers non traditionnels. La meneuse de jeu donne à Marie et à Michelle la formule magique pour qu'elles ne forment plus qu'une seule et même personne.

Ciné-débat

5 pieds 2 – 80 000 lbs

Vous n'en connaissez pas des comme elles. Elles sont belles, féminines et sont fascinées par le chrome et les moteurs. Elles carburent à l'asphalte mais aiment bien la voir du haut d'une grosse van rutilante. Fonceuses, elles ont embrassé avec fougue et talent un métier exigeant où, comme femmes, elles n'ont pas droit à l'erreur. Kilomètre après kilomètre, elles se battent pour ne pas perdre leur place... de camionneuses.

5 pieds 2 – 80 000 lbs nous plonge en plein cœur du quotidien de La P'tite, L'Ange blanc et La Star. Au fil des humeurs et de l'humour, elles abordent sans détour les grands sujets : l'amour, la peur, la famille, le liberté et la solitude. Avec une vitalité contagieuse, elles déboulonnent un à un les clichés les plus éculés sur les femmes au volant.

Le documentaire nous entraîne du Témiscamingue à Charlevoix en passant par Montréal, Saint-Denis-sur-le-Richelieu, la Beauce et le Lac-Saint-Jean à la suite de ces trois mordues de la route qui sont allées au bout de leur rêve... de petites filles. Servies par l'humour d'une chanson inédite de Lynda Lemay, ces femmes au parcours singulier nous émeuvent et nous inspirent. Après avoir vu le film, on ne regarde plus jamais un camion de la même manière.

Réalisation

Nathalie Trépanier

Une production et une distribution
du Programme français de
l'Office national du film du Canada

Durée : 51 min 48 s

No d'identification
Vidéocassette* : C 9299 016
*Avec sous-titres codés pour
les personnes sourdes ou
malentendants

Distribution nationale :
1 800 267-7710

Distribution internationale :
Programme international, D-12
Office national du film du Canada
Case Postale 6100

Succursale centre-ville
Montréal (Québec) H3C 3H5
Canada
Téléphone : (514) 283-9439
Télécopieur : (514) 496-1895
www.onf.ca/camionneuses

**Comité
organisateur**

**Commanditaires
et partenaires**

**Réalisation
des actes**

Comité organisateur	Équipe technique
<i>Isabel Bernier</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation <i>Monique Bernier</i> Direction de l'apprentissage, Emploi-Québec <i>Francine Dumont</i> Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre Emploi Québec <i>Colette Duval</i> Direction des communications, Emploi-Québec <i>Carmen Lajoie</i> Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation <i>Claire Lemelin</i> École Marie-de-l'Incarnation, Commission Scolaire de la Capitale <i>Anne Thibault</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation <i>Michel Villeneuve</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation	Animation du colloque <i>Léa Pascal</i> Animatrice et entrepreneure Groupe CFC Inscription, secrétariat et soutien technique <i>Monique Auger</i> Direction de l'apprentissage, Emploi-Québec <i>Gabrielle Bélanger</i> Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation <i>Joël Drolet</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation <i>France Dubuc</i> Direction des communications, Emploi-Québec <i>Gaétan Dupont</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation <i>Céline Giguère</i> Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation <i>Patricia Poulin</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation <i>André Saint-Amour</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation <i>Gordon Scott</i> Direction des ressources matérielles, Ministère de l'Éducation <i>Dominique Tremblay</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation <i>Myriam Verreault</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation Logistique <i>Nancy Clairét</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation <i>Ginette Cochrane</i> Direction des communications, Ministère de l'Éducation Relations de presse <i>Martine Meilleur</i> Voodoo Communications Révision linguistique <i>Véronique Giroux</i> Direction des ressources matérielles, Ministère de l'Éducation <i>Nicole Poulin</i> Direction des ressources matérielles, Ministère de l'Éducation <i>Isabelle Tremblay</i> Direction des ressources matérielles, Ministère de l'Éducation Secrétariat permanent <i>Mélanie Gagné</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation <i>France Jauvin</i> Coordination à la condition féminine Travaux graphiques <i>Lyne Côté</i> Direction des ressources matérielles, Ministère de l'Éducation <i>Marc Lepire</i> Lepire Design <i>Joan Ross</i> RDesign Traduction <i>Lena Day</i> Ministère de l'Éducation Services à la communauté anglophone Direction de la production en langue anglaise Traduction simultanée Agence Nord-Sud Alpnet

Secrétaires d'ateliers		Commanditaires et partenaires	
<i>Lorraine Bédard</i> Direction régionale de L'Outaouais, Emploi-Québec <i>Francine Bélanger</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation <i>Marlène Bergeron</i> Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation <i>Rachel Boulanger</i> CIAFT <i>Louise Boulay</i> Direction régionale de la Mauricie, Emploi-Québec <i>Louise Carpentier</i> Direction régionale de Québec, Emploi-Québec <i>Nicole Coquatrix</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation <i>Renée Courville</i> Direction régionale de Montréal, Emploi-Québec <i>Anne Daviault</i> Direction des ressources humaines, Glaxo Wellcome	<i>Marie-France Deslauriers</i> Direction des affaires externes, Glaxo Wellcome <i>Marie-Chantal Girard</i> CIAFT <i>Lise Matte</i> Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation <i>Lucie Michon</i> Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation <i>Michèle Monette</i> Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre, Emploi-Québec <i>Josée Roy</i> Direction générale de la formation professionnelle et technique, Ministère de l'Éducation <i>Diane Simpson</i> Direction des affaires internationales et canadiennes, Ministère de l'Éducation <i>Carole Viel</i> Centre de formation professionnelle de Neufchatel, Commission scolaire de la Capitale <i>Diane Viel</i> Direction des affaires internationales et canadiennes, Ministère de l'Éducation	<i>Le comité organisateur du colloque international Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels tient à remercier les partenaires suivants pour leur appui financier, professionnel ou matériel.</i> Les commanditaires GlaxoSmithkline Bureau d'affaires du Québec Bombardier aéronautique Centre de l'enseignement du Québec Centrale des syndicats nationaux Commission de la fonction publique du Canada (région du Québec) Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec La Presse Pratt & Whitney Canada Les partenaires <i>Jean-Marc Urbain</i> Agence Québec Wallonie Bruxelles <i>Lucy Wells</i> Corporation du Mondial des métiers Emploi-Québec <i>Hélène Couture</i> Direction des relations extérieures, ministère de la Solidarité sociale <i>Jean-Claude Labelle</i> Direction des relations extérieures, ministère de la Solidarité sociale <i>Robert Gauthier</i> Direction générale adjointe de l'apprentissage et de la formation de la main-d'œuvre IVTO <i>Drs Cees H. Beurk,</i> IVTO <i>Yvan Valentinuzzi</i> Comité français des olympiades des métiers	Ministère de l'Éducation <i>Pierre Brodeur</i> Direction des affaires internationales et canadiennes <i>Diane Simpson</i> Direction des affaires internationales et canadiennes Ministère de l'Industrie et du Commerce <i>Huguette Biage-Major</i> Direction de la gestion des entreprises <i>Lise Cavanagh</i> Direction des communications Ministère des Relations internationales <i>Johanne Barbeau</i> Direction générale Europe <i>Richard Boisvert</i> Bureau de la sous-ministre <i>Catherine Ann Devlin</i> Direction des négociations et des organisations internationales <i>Diane Éthier</i> Direction générale Afrique Moyen-Orient <i>Chantal Houdet</i> Délégation générale du Québec à Bruxelles <i>Lise Lambert</i> Direction du protocole <i>Philippe Navaro</i> Direction générale Europe, Institutions européennes <i>Jean-françois Normand</i> Délégation générale du Québec à Paris <i>Louise Tremblay</i> Bureau de la sous-ministre Office franco-québécois pour la jeunesse <i>Alain Beaugier, Frédérique Bouyx, Amelle Dugué et Michèle Passager</i> Paris <i>Gaétan St-Antoine et Thierry Tulasne</i> Montréal

	Remerciements spéciaux	Actes du colloque	
Pour les activités liées au colloque <i>Pierre Bélanger</i> École des métiers de l'aérospatiale de Montréal, Commission scolaire de Montréal <i>Manon Bergeron</i> École des métiers de l'équipement motorisé de Montréal, Commission scolaire de Montréal <i>Joanne Carrière</i> Office national du film <i>Marc Duchesne</i> Bombardier aéronautique <i>Alain Prud'homme</i> École des métiers de la construction de Montréal, Commission scolaire de Montréal <i>Michèle Vatrin</i> Commission scolaire de Montréal <i>Les élèves de la concentration Musique</i> École Curé Antoine-Labelle, Commission Scolaire de Laval, sous la responsabilité de Danielle Lévesque, enseignante Documentation vivante pour la production du théâtre Parminou <i>Carole Simard</i> Centre Étape <i>Caroline Gauthier et Élise Marsolais</i> Formation'Elle <i>Isabelle Dugré et Sylvie Rouillard</i> FRONT <i>Hélène Ducharme</i> <i>Maureen Martineau</i> Parminou	<i>François Cartier</i> Éditions Ma Carrière <i>Claire Cousineau</i> FRONT <i>Louis Dallaire</i> Institut québécois d'études stratégiques internationales <i>Marc Desjardins</i> Desjardins Communications <i>Guyline Dutrisac</i> Formation'Elle <i>Catherine Élie</i> magazine Châtelaine <i>Claire Gagnon</i> La Gazette des femmes <i>Les coordonnatrices et les coordonnateurs</i> des comités et des tables sectorielles, des comités d'adaptation de la main-d'œuvre et des comités aviseurs d'Emploi-Québec <i>Nicole Mc Kenzie</i> Emploi-Québec <i>Carmen S. Vaillancourt</i> Commission de la santé et de la sécurité du travail	Réalisation <i>Isabel Bernier</i> Liaison avec les conférenciers et conférencières et supervision des textes Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation <i>Colette Duval</i> Coordination et supervision Direction des communications, Emploi-Québec <i>Anne Thibault</i> Conception, coordination et supervision Coordination à la condition féminine, ministère de l'Éducation	Traduction <i>Liette Michaud-Hedge</i> Coordination de la traduction Direction de la production en langue anglaise Services à la communauté anglophone, ministère de l'Éducation <i>Marc Pilon</i> Coordination de la traduction des textes anglais Direction des communications, ministère de la Solidarité sociale <i>Marie Shooner</i> Coordination de la révision linguistique des textes français Direction des communications, ministère de la Solidarité sociale
		Pour de plus amples renseignements, adressez-vous à l'endroit suivant : Coordination à la condition féminine MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION 1035, rue De La Chevrotière, 20^e étage Québec (Québec) G1R 5A5 Téléphone : (418) 646-0983 Télécopieur : (418) 646-7592 Courriel : condition.feminine@meq.gouv.qc.ca Site internet : www.meq.gouv.qc.ca/cond.fem	

Production des actes du colloque

Direction des affaires publiques
et des communications d'Emploi-Québec

Conception et infographie pages intérieures :

Philippe Barey

Préresse et impression :

Les impressions Intra Média inc.

© Gouvernement du Québec

Dépôt légal – bibliothèque nationale du Québec 2001

ISBN 2-550-37241-7

