

**CIAFT**



**BOUGE**

**LE CIAFT EN  
MOUVEMENT**

Bulletin de liaison  
Juin 1993 Vol 10 No 40

Le BOUGE, bulletin de liaison du CIAFT, est publié quatre fois l'an. La responsable du BOUGE est Rosie Lemieux, membre du conseil d'administration du CIAFT et intervenante à COFFRE. Les autres collaboratrices sont: Jacinthe Mc Cabe pour la mise en page, le traitement de textes et beaucoup d'autres choses; Thérèse Sainte-Marie et Lyse Leduc .

Le BOUGE peut publier vos articles et toutes informations que vous souhaitez faire circuler à travers le réseau des lectrices du BOUGE.

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail du Québec Inc.  
1265 rue Berri, bureau 930 Montréal (Québec) H2L 4X4 Tél: (514) 844-0760

## Sommaire

- **Une nouvelle à la permanence**

Rosie Lemieux vous invite à rencontrer Thérèse Sainte-Marie, nouvelle agente de développement du CIAFT.

- **Congrès '93: Mesdames, à vos agendas!**

Pour avoir un aperçu de ce que vous réserve le congrès de novembre prochain.

- **Formation - Intervention**

Le CIAFT vous propose une formation sur les phobies, à la rentrée.

- **Place aux femmes à la SQDMO**

Des nouvelles fraîches: des bonnes et des moins bonnes.

- **En amont et en aval de l'embauche dans un emploi non traditionnel**

Lyse Leduc brosse un portrait de la situation des femmes dans les métiers non traditionnels: leurs difficultés d'insertion et de rétention en emploi, mais aussi les solutions possibles.

- **L'équité salariale**

Au moment où le Conseil du Statut de la femme publie ses recommandations sur l'équité en emploi, la Coalition en faveur de l'équité salariale se demande s'il y a toujours un gouvernement à Québec.

## D'un congrès à l'autre

On s'est sûrement déjà parlé au téléphone, je vous ai même sans doute déjà écrit. Nous nous voyons rarement, sauf si vous êtes une assidue du congrès du CIAFT. C'est moi qui me tiens derrière la table d'inscription et qui répond à vos demandes. Je suis au CIAFT depuis quatre ans, fidèle au poste.

Au CIAFT on pense aux prochaines vacances, bien sûr, mais on prépare tout de même le congrès 1993, avec le précieux concours de Thérèse Sainte-Marie, notre nouvelle agente de liaison. Et puis, on pense «formation», entre autre à une formation sur les phobies. Rosie Lemieux vous en parle un peu plus loin.

Comme Martine Bégin avant moi, je participe à l'essor-effort démographique du Québec et devrait donner naissance à mon premier enfant vers le 20 décembre. Ne soyez donc pas surprise si ma bedaine me précède pour vous accueillir en novembre!

D'ici là cependant, je me promets des vacances bien reposantes et je vous en souhaite autant.

*Jacinthe Mc Cabe*  
*Adjointe à la permanence*

## Une nouvelle à la permanence du CIAFT

Depuis le mois d'avril, le CIAFT peut compter sur les services d'une nouvelle collaboratrice. Il s'agit de Thérèse Sainte-Marie que plusieurs d'entre vous connaissent déjà.

Voici son mandat:

- Coordonner l'organisation du congrès;
- Assurer la production du Bouge;
- Elaborer une relance du membership;
- Effectuer la recherche et la rédaction des communications ponctuelles du CIAFT;
- Participer à l'organisation des activités de collecte de fonds;
- Représenter ponctuellement le CIAFT auprès des divers comités. OUF!

*R. Thérèse, quel a été ton cheminement de carrière?*

J'ai travaillé dix ans à l'Association coopérative d'économie familiale (ACEF) de la Rive-Sud où j'ai occupé différents postes. Membre-fondatrice de la Fédération nationale des associations de consommateurs du Québec, j'en ai assumé la vice-présidence et la trésorerie pendant 5 ans.

Par la suite, j'ai oeuvré au sein du Mouvement d'Education populaire et d'action communautaire du Québec (MEPACQ).

Après un an d'études à temps plein en andragogie, j'ai intégré P.L.A.C.E. Rive-Sud en commençant par joindre l'équipe d'Options non traditionnelles puis en assurant l'intérim de la direction du Club de recherche d'emploi de la Rive-Sud.

Enfin, après avoir coordonné un projet de formation en recherche d'emploi à l'intention des prestataires de la CSST, je me suis alliée à la permanence du CIAFT.

*R. Qu'est-ce qui t'as finalement attirée au CIAFT?*

Ce que j'aime de cet emploi, c'est qu'il me permet de relever de gros défis, en organisant des événements d'envergure comme celui du congrès du CIAFT, mais c'est aussi l'opportunité qu'il m'offre de prendre part à la réflexion et à l'analyse concernant l'ensemble de la problématique de l'accès des femmes au travail.

*R. A part le congrès, quels sont tes autres principaux défis?*

Premièrement, c'est celui d'assimiler rapidement tous les dossiers du CIAFT pour bientôt

pouvoir y nager avec (presque) autant d'aisance que Lyse..!

Deuxièmement, c'est celui d'organiser un congrès sans accroc, pas trop cher et pas trop lourd en plus, et qui saura satisfaire les attentes de toutes nos membres.

Troisièmement, de parvenir à ramasser plein de nouveaux fonds pour le CIAFT, malgré l'avenir morose du financement du Secrétariat d'Etat!

R. *Chère Thérèse, t'as-t-on déjà parlé de l'épuisement professionnel?*

Eeeuh?!

CONGRES.....CONGRES.....CONGRES.....CONGRES.....CONGRES.....

Le congrès du CIAFT se déplace en région cette année! Il aura lieu les **4 et 5 novembre** prochain au Château Joliette à... Joliette!

Les membres du comité-congrès sont en train, depuis quelques semaines déjà, de concocter des contenus d'ateliers forts intéressants qui seront reliés au

thème général du congrès: «L'emploi en crise: impasse ou opportunité?».

Au menu des ateliers, nous prévoyons traiter des pratiques d'exclusion sociale, des nouveaux modes de gestion dans les entreprises, des programmes de formation professionnelle, du retour des femmes à la maison, d'entrepreneurship en tant qu'alternative au travail précaire, et même de nos contradictions d'intervenantes. En somme, nous tenterons de répondre à la question de notre congrès tout en essayant d'élargir nos horizons sur des perspectives nouvelles... Au CIAFT, on a pas peur des projets ambitieux!

Mais comme chacune le sait, le congrès du CIAFT, c'est aussi la fête de nos retrouvailles (et ce sera pour moi le plaisir de vous connaître!). Nous vous préparons une soirée inoubliable, pleine de rires et de surprises, qui vous révéleront certains aspects insoupçonnés du CIAFT...

C'est donc un rendez-vous à ne pas manquer et à inscrire immédiatement à vos agendas. Comme dans les années précédentes, vous recevrez le détail des activités dès le début du mois de septembre.

A bientôt!

*Thérèse Sainte-Marie*

Formation intervention  
Formation intervention  
Formation intervention

---

ou pour de plus amples  
informations: Rosie Lemieux au  
(514) 348-9254

- Vous arrive-t-il d'être complètement déroutée par une participante qui a peur de...?
- Vous demandez-vous jusqu'à quel point vous pouvez l'inciter à dépasser ses peurs?
- Cette cliente reconnaît le ridicule de ses idées mais ne peut surmonter sa peur. Que faire?
- Certaines femmes éprouvent des faiblesses, des palpitations, de l'hyperventilation, des nausées ou des tremblements à certains moments de la formation. Vous vous questionnez: «Est-ce uniquement dû au stress?».

Le Ciaft désire vous proposer une formation sur l'intervention auprès des personnes phobiques. Nous aimerions dès maintenant procéder à une pré-inscription afin de mieux pouvoir planifier cette formation. Nous aimerions aussi connaître vos besoins spécifiques.

Cette formation aura lieu à l'automne et sera d'une durée de 2 jours.

Pour vous pré-inscrire: Jacinthe Mc Cabe au (514) 844-0760

## Place aux femmes à la SQDMO

ou

L'égalité selon André Bourbeau

Du nouveau à la SQDMO? Pas vraiment! Rien que le CIAFT n'ait prévu et annoncé haut et fort. La décision du ministre Bourbeau de ne pas reconnaître un siège spécifique aux femmes dans la composition du conseil d'administration de l'instance nationale de la Société québécoise de développement de la main-d'oeuvre (SQDMO) se répercute au niveau régional, le même modèle étant appliqué.

En outre, Monsieur Bourbeau s'avère incapable de maintenir l'équité de la représentation hommes-femmes dans les nominations aux conseils régionaux et se refuse toujours, malgré cette situation, à réserver un siège à des représentantes des femmes.

La situation de fait confirme l'argumentation que le CIAFT avançait quant à la nécessité

**absolue** de reconnaître un siège aux femmes dans la loi créant la société, si l'on voulait que les préoccupations de ces dernières soient présentées à l'intérieur de cette nouvelle structure.

Néanmoins, le ministre Bourbeau a refusé de reconnaître le droit de 44 p.100 de la main-d'oeuvre d'être représentée de façon spécifique dans un lieu qui a pour mandat de décider des orientations des politiques de développement de la main-d'oeuvre québécoise.

Le CIAFT a dénoncé, l'attitude négative de monsieur Bourbeau envers les femmes, en conférence de presse, en décembre dernier. Nous maintenons, à la lueur des développements dans le dossier, que monsieur Bourbeau ne reconnaît pas l'importance de la contribution des Québécoises au développement de la société et se prive de l'expertise de 52 p. 100 de la population. Population, rappelons-le, qui est le bassin qui fournira en grande partie la future main-d'oeuvre du Québec.

Dans les régions où les nominations ont été rendues publiques, la participation des femmes s'élève à 22 p. 100 en Montérégie, à Montréal et en Estrie, à 16 p.100 sur la Côte-Nord, à 11 p. 100 dans le Bas-St-Laurent et la Gaspésie-Iles-de-la-Madeleine, à 33 p.100 en Abitibi-Témiscamingue et 27 p. 100 en Mauricie-Bois-

Francs, pour une moyenne nationale de 25 p. 100. Nous sommes loin du 50 p. 100 promis par le ministre Bourbeau, engagement qui était à la base de son refus d'accorder une place spécifique aux représentantes du mouvement des femmes à la SQDMO.

Malgré tout, sur quelques notes plus optimistes, je voudrais souligner les nominations de mesdames Micheline Simard au conseil régional de la Côte-Nord, Marie-Claude Martel en Montérégie, Diane Fugère en Mauricie-Bois-Francs et Raymonde Paquin en Abitibi-Témiscamingue. Toutes nos félicitations!

*Lyse Leduc*  
*CIAFT*

## En amont et en aval de l'embauche dans un emploi non traditionnel

---

Nous reproduisons ici le texte de la communication présentée par Lyse Leduc au colloque de l'ACFAS (Association canadienne-française pour l'avancement des sciences) le 19 mai dernier.

### Introduction

---

La présence des femmes dans les champs d'emplois non traditionnels a relativement bien progressé au cours des dernières années. Les brèches que les travailleuses ont pu ouvrir dans ces secteurs du marché du travail constituent certainement des gains réels dans la longue lutte des femmes pour obtenir l'égalité en emploi.

Ces victoires ne doivent pas nous faire oublier que l'insertion des femmes dans les métiers non traditionnels s'est effectuée en dépit des obstacles sérieux qu'elles ont eus et qu'elles ont encore à franchir. Ceux-ci surviennent dans toutes les étapes du processus de leur intégration au travail: pour accéder, tout d'abord, à une formation professionnelle reconnue, pour ensuite traverser les pratiques discriminatoires d'embauche et, finalement, pour réussir à conserver leur emploi.

En amont et en aval de l'embauche des femmes dans les métiers non traditionnels, il subsiste donc encore des difficultés majeures qu'il faudra finir par résoudre. Nous vous proposons ici de faire une description sommaire de celles-ci et d'étudier quelques expériences probantes

ayant été mises en oeuvre pour maintenir les femmes en emploi.

### I- Processus d'embauche et rétention en emploi

---

Lorsqu'elles décident de travailler en dehors des ghettos d'emplois féminins, les femmes savent déjà qu'elles doivent se préparer à abattre des murs de préjugés et à se faufiler à travers des pratiques organisationnelles trop souvent discriminatoires. En fait, l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels se bute à deux principaux ordres de problèmes: le premier a trait aux modalités de recrutement et de sélection des travailleuses et le second est lié à l'aménagement des conditions humaines et matérielles devant favoriser la rétention des femmes en emploi.

#### A) Problèmes liés au recrutement et à la sélection

---

Plusieurs études ont maintes fois confirmé les difficultés éprouvées par les femmes à être embauchées dans les emplois non traditionnels<sup>1</sup> et ce, même à l'intérieur

---

1 A ce sujet, on peut consulter notamment:

BERTHELOT, Michèle et Nicole COQUATRIX. Au delà des mythes: les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles. Synthèse des résultats. Québec: Ministère de l'Éducation, Coordination à la condition féminine, 1989, 96 pages.

CARPENTIER, Renée et Claire TURCOTTE. Les filles et les formations non traditionnelles: de l'intérêt mais beaucoup d'obstacles. Québec, Ministère de



d'entreprises ayant manifesté leur intérêt à recruter des femmes. Le problème de recrutement des travailleuses non traditionnelles dépasserait donc les questions de préjugés et de discrimination exercés à leur endroit. Il s'expliquerait aussi notamment par le fait que les travailleuses non traditionnelles s'avèrent encore trop peu présentes à l'intérieur des bassins formels de recrutement des entreprises et que les employeurs ne semblent pas connaître suffisamment ou utilisent mal les réseaux à l'intérieur desquels ils pourraient recruter les femmes.

Mais au-delà de ces difficultés techniques, il faut souligner que le recrutement et la sélection des travailleuses non traditionnelles supposent également que les entreprises se soucient de réviser leurs critères d'embauche de façon à éviter les pièges de la discrimination systémique. En effet, beaucoup de femmes se découragent de postuler auprès d'un bon nombre d'entreprises parce que ces dernières demandent des qualifications trop élevées par rapport aux réelles exigences des emplois.

De fait, une bonne proportion des femmes qui désirent exercer des emplois non traditionnels sont des femmes adultes ayant perdu leur emploi, ou qui ont quitté le marché du travail pendant une certaine période de temps. Pour elles, le choix d'un métier non traditionnel se fonde non seulement sur un besoin d'occuper un métier différent et de relever des défis intéressants, mais il repose aussi sur la conviction, sinon l'espérance, que les emplois non traditionnels comportent des

avantages matériels supérieurs et de meilleures perspectives d'embauche. Pour y accéder, beaucoup de femmes seront prêtes alors à retourner aux études puisqu'elles ont rarement les qualifications professionnelles requises. Le retour aux études signifie donc pour elles de suivre les seules formations subventionnées auxquelles elles peuvent financièrement avoir accès: des attestations et des équivalences d'études secondaires ou collégiales, ou encore des certificats douteux et peu reconnus sur le marché du travail. Ces formations subventionnées par Emploi et Immigration Canada ou par le ministère québécois de la Main-d'oeuvre, de la Sécurité du Revenu et de la Formation professionnelle (M.M.S.R.F.P.) sont en effet les seules que les prestataires d'assurance-chômage ou d'aide sociale peuvent suivre sans subir de coupure de prestations. Malheureusement, les ministères impliqués exercent très peu de contrôle sur le contenu et la pertinence de ces formations pas plus qu'ils ne vérifient la qualité des institutions d'enseignement qui les dispensent.

Le problème épineux de la formation des femmes s'insère donc d'emblée dans tout ce dossier complexe que constitue la formation professionnelle et la qualification de la main-d'oeuvre au Québec. Sans pour autant vouloir creuser en détail tout ce débat de fond, et qui pourrait faire en soi l'objet d'une toute autre communication, il nous apparaît tout de même essentiel d'en saisir toute l'importance dans les difficultés qu'éprouvent les femmes à intégrer des emplois non traditionnels.

L'absence d'arrimage entre la qualité des formations professionnelles dispensées aux adultes et les exigences de qualifications des employeurs pénalise grandement les femmes désirant occuper un métier non traditionnel. Le résultat n'est d'ailleurs guère reluisant: exclues du processus de sélection avant même d'avoir eu l'occasion de faire valoir leurs compétences, les femmes ayant tout misé

---

l'Éducation, Direction de la recherche, 1988, 101 pages.

DAVID, Hélène. FEMMES ET EMPLOI : le défi de l'égalité, Montréal: Presses de l'Université du Québec et Institut de recherche appliquée sur le travail, 1986, 477 pages.

pour compléter leur formation doivent finalement se rabattre sur des emplois précaires, mal payés, qui ne peuvent, de surcroît, leur procurer des expériences pertinentes par rapport à leur objectif professionnel.

Ainsi, mis à part l'application de critères de force et d'endurance physiques, qui se révèlent souvent plus sévères pour les femmes que pour les hommes, les exigences relatives à la formation professionnelle et à l'expérience dite pertinente ont régulièrement eu pour effet d'éliminer les candidates, qui, pour retourner sur le marché du travail, n'avaient eu d'autres choix que de suivre préalablement ces formations «à rabais» offertes aux adultes.

Comment, dans ces conditions, les femmes peuvent-elles accéder à ces métiers si tous les moyens laissés à leur disposition pour s'y préparer sont jugés inadéquats et insuffisants par les employeurs? Comment surmonter cette difficulté qu'éprouvent déjà les femmes à intégrer des emplois non traditionnels en raison du seul fait qu'elles sont femmes alors qu'elles ne détiennent pas les clés nécessaires pour y entrer? Devant cette situation, l'évidence commande de faire en sorte que les entreprises s'impliquent davantage dans la formation professionnelle en acceptant de réviser leurs critères d'embauche et en complétant au besoin la formation des femmes à l'intérieur de l'entreprise.

## B) Problèmes liés à la rétention en emploi

L'embauche des femmes dans les emplois non traditionnels demande donc aux entreprises de fournir des efforts supplémentaires qu'elles ne sont pas toujours prêtes à fournir. Une fois qu'elles sont embauchées, plusieurs travailleuses sont encore confrontées à différents niveaux de problèmes qui peuvent autant avoir trait à

l'environnement et à l'organisation du travail qu'à l'accueil du milieu, notamment celui que leur réservent leurs supérieurs immédiats et leurs collègues masculins.

En fait, l'intégration des femmes dans ces corps d'emplois réclame non seulement un minimum de volonté de la part des employeurs mais elle requiert également une planification et une préparation préalables à l'embauche. Dans un contexte économique où le discours dominant ne cesse de valoriser des politiques de rationalisation constante des dépenses qui ont pour effet de privilégier du même coup des pratiques de gestion à court terme, on ne peut guère s'étonner que la planification de l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels ne figure guère à l'ordre du jour des conseils d'administration des entreprises.

Pourtant les experts de la psychologie industrielle soulignent depuis fort longtemps à quel point il peut être important, dans le domaine de la gestion de personnel, de bien savoir planifier et préparer les changements au sein de l'entreprise. Alors que l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels constitue un changement majeur à la fois pour les employeurs et les travailleurs n'ayant jamais eu à composer avec des équipes mixtes, beaucoup trop d'entreprises évaluent encore mal l'impact et les conséquences d'un tel changement.

En fait, il semble que les milieux d'entreprises développent une approche beaucoup trop réactive par rapport à la diversification de leur main-d'oeuvre. L'application des programmes d'accès à l'égalité s'effectue encore comme étant un mal incontournable ou une nécessité légale alors que les gestionnaires devraient plutôt valoriser les aspects positifs que comporte l'apport des femmes au sein des équipes de travail.

Les avantages associés à l'intégration des travailleuses non traditionnelles sont d'ailleurs nombreux. En effet, elle permet non seulement de rehausser l'image sociale de l'entreprise mais elle favorise, notamment, un plus grand respect chez les travailleurs des mesures de santé et sécurité au travail. Certaines grandes entreprises américaines auraient même observé que la diversification de la main-d'oeuvre optimise le potentiel de créativité et de productivité de l'ensemble des employés, ce qui, par conséquent, augmente leur propre compétitivité.<sup>2</sup>

Le succès de l'intégration des travailleuses non traditionnelles serait donc fortement lié à la capacité des gestionnaires de voir dans la mixité de la main-d'oeuvre un atout indispensable au développement de leur entreprise. Malheureusement, comme ce changement de mentalité ne s'est guère opéré pour la majorité d'entre eux, les femmes doivent souvent porter seules le fardeau de leur intégration dans leur nouveau milieu de travail.

#### Environnement et organisation du travail

Les difficultés que connaissent les femmes à exercer leurs métiers sont souvent associées à un environnement de travail et à des conditions matérielles peu propices à l'intégration des femmes. La vue de ces travailleuses aux uniformes et aux gants trop grands peut facilement en faire sourire plus d'un. Mais il faut y voir plus qu'un simple sujet de blagues au sein des équipes de travail. L'équipement inadéquat dont les femmes doivent se satisfaire peut suffisamment embarrasser leurs

mouvements pour constituer une menace à leur sécurité au travail. Des études auraient effectivement démontré aux États-Unis que les femmes étaient plus susceptibles que les hommes à subir des accidents de travail lorsqu'elles ne bénéficiaient pas d'un équipement et d'outils adaptés à leur taille.<sup>3</sup>

L'intégration des femmes nécessite également quelques aménagements à l'environnement de travail qui puissent permettre à celles-ci de sauvegarder un minimum d'intimité. Il faut considérer cependant que si l'installation de toilettes, de vestiaires et de douches réservées aux femmes peut s'avérer une solution relativement simple à mettre en oeuvre au sein des grandes entreprises, elle se révèle nettement plus compliquée pour les petites et moyennes entreprises qui disposent moins d'espace physique et de souplesse budgétaire. Les femmes doivent alors composer avec des horaires d'utilisation des espaces sanitaires, ou toute autre solution improvisée qui s'avère souvent plus ou moins efficace.

D'autres problèmes ont également été identifiés par rapport à l'organisation du travail et à la division sexuelle des tâches à l'intérieur des équipes de travail. Certains employeurs semblent encore hésiter entre deux façons d'introduire les femmes dans leur entreprise: les uns appliqueraient des mesures surprotectrices qui préservent les femmes de tout effort physique tandis que d'autres auraient plutôt tendance à leur réserver les tâches les plus désagréables ou exigeantes. Bien que les intentions ne soient pas les mêmes dans le choix de ces deux méthodes, il n'en résulte pas moins qu'elles signifient que les travailleuses concernées ne sont pas considérées comme étant des membres à part entière au sein des équipes de travail.

---

<sup>2</sup> GOSSELIN, Alain et Nadège CHOUAT. «Valoriser et gérer la diversification de la main-d'oeuvre».in *Gestion, Revue internationale de gestion*

---

<sup>3</sup> DAVID, H. op.cit.,p.445.

L'égalité des chances qu'ont les femmes de bénéficier d'une formation professionnelle au sein de l'entreprise ou d'obtenir des promotions serait également loin d'être établie. On a pu observer en effet que les femmes sont souvent exclues des réseaux formels de formation parce que plusieurs d'entre elles n'occupent pas les postes correspondant réellement à leurs qualifications. Par exemple, une mécanicienne embauchée à titre d'apprentie peut rarement suivre les sessions de perfectionnement offertes aux mécaniciens tout simplement parce qu'elle n'en occupe pas la fonction. Les femmes seraient également privées des sources informelles d'information que procurent les activités sociales et sportives masculines parce qu'elles y sont évidemment rarement conviées.

Finalement, la difficulté des travailleuses non traditionnelles à faire reconnaître et à développer leurs compétences aurait pour résultat qu'elles doivent se contenter plus longtemps des postes se situant au bas des échelles salariales. Le danger potentiel de créer ainsi de nouveaux ghettos d'emplois féminins à l'intérieur des métiers non traditionnels demeure bien réel et pourrait éventuellement constituer un phénomène manifeste sur lequel il faudra intervenir.

#### Accueil du milieu

L'amélioration des conditions matérielles et logistiques ne peut donc pas suffire à résoudre tous les problèmes d'intégration des travailleuses non traditionnelles. Encore faut-il résorber les résistances du milieu, qu'elles soient campées chez les cadres d'entreprises ou qu'elles soient présentes chez les travailleurs, membres ou non d'un syndicat.

Pour marquer leur refus d'intégrer les femmes dans leurs équipes de travail les

cadres et travailleurs masculins peuvent employer les moyens les plus divers: certains vont chercher à ridiculiser et dénigrer les compétences des femmes; d'autres vont préférer adopter des pratiques d'isolement et d'exclusion et quelques uns iront jusqu'à faire du harcèlement sexuel et à développer des comportements résolument hostiles.

Face à ces comportements, les femmes doivent déployer une grande quantité de leur énergie à démontrer que la discrimination positive dont elles ont pu bénéficier à leur embauche ne signifie en rien qu'elles ne possèdent pas les compétences requises pour exercer leur emploi. Cette mise en doute de leurs qualifications se situe au coeur du problème qu'éprouvent bon nombre de travailleuses dans leurs relations avec des contremaîtres affichant ouvertement leurs objections concernant l'embauche des femmes. A cet effet, les travailleuses obtiennent rarement un support ferme de leurs syndicats qui sont d'ailleurs presque exclusivement composés d'hommes dans certains cas. Elles n'ont alors d'autre recours que de s'adresser aux instances supérieures de l'entreprise qui sont parfois plus ou moins réceptives à ces difficultés nouvelles en gestion du personnel.

Finalement, comme nous le mentionnions précédemment, le principal gage du maintien en emploi des travailleuses non traditionnelles réside encore actuellement dans leur capacité à vaincre personnellement une à une chacune de ces résistances. Pourtant, s'il est vrai que les femmes doivent de leur côté apprendre à vivre dans un environnement d'hommes, à s'y adapter sans tout vouloir changer, à développer leur patience et leur sens de l'humour, il faut aussi qu'elles obtiennent des appuis solides de la part de leur employeur tout comme de la part des syndicats lorsque ceux-ci sont en cause. Mais il semble que sur ce plan, il reste encore un long parcours à faire malgré les pas

significatifs ayant commencé à faire leur oeuvre en intégration des travailleuses non traditionnelles.

## II- Des solutions en perspectives.

Pour favoriser l'accès et le maintien des femmes dans les métiers non traditionnels, certaines entreprises ont exploré diverses solutions. Par exemple, de plus en plus d'employeurs vont faire appel aux groupes de femmes et aux organismes de développement de l'employabilité pour élargir davantage leur bassin de recrutement de travailleuses qualifiées. D'autres, comme certains employeurs torontois, solutionneraient leurs problèmes de recrutement de travailleuses non traditionnelles et de surplus de personnel de bureau en implantant un programme (Bridge) favorisant le transfert des employées de bureau vers des emplois non traditionnels.

Ce programme, expérimenté déjà depuis quelques années par la Ville de Toronto auprès de ses employées municipales, permet à ces dernières de suivre une démarche d'orientation professionnelle en vue de les habiliter à effectuer un choix parmi les titres d'emplois non traditionnels proposés par la Ville. Par la suite, elles peuvent obtenir un congé sans solde pour compléter leur formation professionnelle avec la certitude qu'elles seront affectées à leurs nouveaux métiers dès qu'elles auront terminé leurs études.

Certaines entreprises offrent également de compléter une partie de la formation des travailleuses tandis que d'autres s'impliquent avec des organismes s'occupant d'intégration des femmes au travail afin de mettre sur pied des programmes reconnus de formation professionnelle à l'intention spécifique des femmes désirant retourner sur le marché du travail. A cet effet, les

expériences d'intégration professionnelle en électro-mécanique, menées notamment par les organismes de développement de l'employabilité des femmes tels que le Centre émigration, Options non traditionnelles, Le Pont et le Y des femmes en collaboration avec Hydro-Québec, s'avèrent extrêmement intéressantes pour le développement de l'accessibilité et de la rétention des femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels.

Certains employeurs ont également décidé de s'attaquer au problème du maintien des femmes en emploi en organisant pour leurs gestionnaires de premier niveau et leurs contremaîtres des sessions de formation portant sur l'intégration des femmes dans les métiers non traditionnels et sur la gestion des équipes mixtes. Ces sessions ont pour objet d'habiliter les gestionnaires à cerner et à assumer leurs responsabilités en matière d'intégration des travailleuses non traditionnelles et à prévenir les problèmes résultant d'une mauvaise évaluation des conséquences des situations nouvelles engendrées par l'introduction de la mixité dans les équipes de travail. Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises évaluent la possibilité d'utiliser des moyens encore plus concrets pour favoriser la rétention des femmes en emploi: par exemple, certains employeurs appliqueront des politiques qui favoriseront l'embauche minimale de deux femmes par équipe de travail de façon à diminuer l'isolement de celles-ci; d'autres, comme chez Corning aux Etats-Unis, ont créé des postes à la haute direction spécialement affectés à la gestion de la diversité en plus d'introduire des primes de performance pour les gestionnaires favorisant l'intégration du personnel non traditionnel.

Des sessions de formation ont également été organisées du côté syndical pour tenter de régler directement auprès des travailleurs les différentes résistances et appréhensions que ces derniers éprouvent

généralement à l'arrivée des femmes au sein de leurs équipes de travail. Ces sessions s'avèrent intéressantes à différents points de vue. Elles amènent tout d'abord les travailleurs à mieux comprendre les objectifs du programme d'accès à l'égalité de leur entreprise et à les impliquer davantage dans le processus d'intégration des femmes. De plus, en favorisant la libre expression des résistances, la formation permet d'intervenir sur les causes de celles-ci et d'apporter des solutions concrètes aux différents problèmes appréhendés par les travailleurs. Ces solutions peuvent autant concerner l'organisation du travail et la répartition des tâches à l'intérieur des équipes de travail que modifier le comportement global des travailleurs face à leurs collègues féminines. Somme toute, ce type de formation contribue à l'amélioration des conditions d'accueil réservées aux femmes et aménage un meilleur climat de confiance.

Sans vouloir minimiser la portée de toutes les solutions ayant été mises en oeuvre, le CIAFT désire souligner l'immense travail effectué par les divers organismes sans but lucratif oeuvrant à l'intégration des femmes au marché du travail. Ces organismes ont beaucoup contribué à l'insertion des femmes dans les métiers non traditionnels non seulement en guidant celles-ci dans leurs démarches d'orientation professionnelle mais en leur fournissant tout le support possible pour intégrer ces emplois. Ce support s'effectue de nombreuses façons, que ce soit en leur dispensant des formations en méthode dynamique de recherche d'emploi, ou en approchant directement les employeurs pour favoriser l'embauche de travailleuses non traditionnelles ou encore en négociant avec ceux-ci des stages en entreprises. Toutes ces pratiques concrètes en intégration professionnelle s'inscrivent à la fois à l'intérieur d'une démarche de groupe et d'un service d'aide individuelle qui peut, dans ce dernier cas, s'échelonner sur une période de cinq ans pour certains organismes. De

plus en plus d'employeurs les consultent régulièrement pour développer leur programme d'intégration des travailleuses non traditionnelles.

## Conclusion

Malgré toutes les difficultés que nous venons de décrire, l'accès et le maintien des femmes dans les emplois non traditionnels ont enregistré des progrès significatifs. Les efforts qu'un certain nombre de gestionnaires et de syndicats ont commencé à vouloir investir pour favoriser l'intégration des femmes témoignent bien d'un début de prise de conscience des questions que cela soulève. Toutefois il faudra en faire encore davantage pour harmoniser la gestion des ressources humaines avec les nouvelles réalités sociales de la société actuelle.

Selon le CIAFT, la clé du succès du maintien en emploi des travailleuses non traditionnelles réside essentiellement dans l'adoption d'une attitude positive face à l'embauche de celles-ci et dans l'application d'une approche globale de planification et de gestion de la diversité de la main-d'oeuvre devant être partagée par tous les partenaires socio-économiques: entreprises, gouvernements, institutions de formation, syndicats et organismes d'intégration des femmes au marché du travail. Encore faut-il que la survie de ces derniers organismes cesse d'être constamment maintenue sur un équilibre fragile. Nous voyons mal, en effet, comment le développement de l'insertion des femmes dans les emplois non traditionnels ne pourraient être compromis si l'Etat et les milieux d'entreprises ne consentent pas à accorder une aide financière plus substantielle pour soutenir et développer l'expertise dont les organismes spécialisés en intégration des travailleuses non traditionnelles ont toujours fait preuve.

*Lyse Leduc*  
CIAFT

## Équité salariale: Le Québec ne répond plus!

---

Le mois de mai à vu le Conseil du Statut de la femme publier «Même poids, même mesure: avis sur l'équité en emploi». Dans ce document, le CSF recommande, contrairement à l'avis de la Coalition en faveur de l'équité salariale, une seule loi sur l'équité en emploi, comprenant deux volets, l'un se rapportant à l'accès à l'égalité et l'autre à l'équité salariale.

La Coalition maintient qu'une loi distincte sur l'équité salariale uniquement serait plus efficace. Cependant, le CSF recommande que l'équité salariale s'applique à la fois au secteur public et privé. Il est à souhaiter que la ministre de la condition féminine, madame Violette Trépanier, retienne cette recommandation dans le plan d'action gouvernementale en matière de condition féminine.

Nous reproduisons ci-dessous une lettre ouverte que madame Esther Déom a fait parvenir à cette dernière au cours du mois de mai.

La Coalition tient sa réunion d'évaluation le 15 juin. En plus de faire le bilan de ses activités, elle étudiera des activités à prévoir au plan d'action 93-94.

## Le Québec ne répond plus!

---

Lettre ouverte à  
Madame Violette Trépanier,  
ministre déléguée à la condition  
féminine

et à

Monsieur Gil Rémillard, ministre  
de la justice et procureur général

---

Que se passe-t-il au  
gouvernement du Québec?  
Pourquoi donc le gouvernement  
du Québec ne répond-il plus aux  
questions soulevées par les femmes  
du Québec?

Le 31 mars dernier, il y a  
**maintenant plus d'un mois et  
demi**, la Coalition en faveur de  
l'équité salariale (qui rassemble  
une cinquantaine de groupes de  
femmes et d'organisations  
syndicales revendiquant l'adoption  
d'une loi pro-active sur l'équité  
salariale) écrivait à monsieur Gil  
Rémillard, ministre de la Justice et  
Procureur général, pour s'enquérir  
du sort que le gouvernement  
entendait réserver au rapport que  
lui a remis, en mars 1992, la  
Commission des droits de la  
personne du Québec. Ce rapport  
recommandait au gouvernement  
l'adoption d'une loi pro-active sur  
l'équité salariale. Quelques jours

plus tard, une attachée politique du ministre accusait réception de la lettre et assurait la Coalition que celle-ci «recevra toute l'attention nécessaire pour qu'un suivi vous parvienne dans les meilleurs délais». Depuis, pas de nouvelles.

La même journée, il y a maintenant 7 semaines, la Coalition s'adressait par écrit à madame Violette Trépanier, ministre de la condition féminine, pour essayer de savoir où en était rendu le plan d'action remis depuis 2 ans. Aucune nouvelle, même pas un accusé de réception. Madame Trépanier est-elle toujours ministre de la condition féminine? A ce titre, n'est-il pas plus que légitime pour des groupes de femmes d'attendre une réponse de sa part quand ces femmes se questionnent sur des sujets aussi importants que l'accès à l'égalité et l'équité salariale? Est-ce que la perception de madame Trépanier est que tous les problèmes des femmes sont conjoncturels, comme elle le mentionnait en Chambre à propos des éducatrices en garderie? Sur ce sujet, nous lui rappellerons que les problèmes de reconnaissance de la valeur du travail des éducatrices existent depuis qu'il y a des garderies et que cette situation n'a pas changé en période de croissance économique.

Pourquoi ce gouvernement refuse-t-il de prendre action pour enrayer ces problèmes de discrimination? Pourquoi

contribue-t-il au contraire à aggraver la situation en refusant de voir que les gels de salaires dans le secteur public affecteront particulièrement les femmes puisqu'en fait les employés du secteur public sont majoritairement des **employées**.

Il y a maintenant 49 jours, la Coalition s'enquérât patiemment et poliment auprès des intervenants et intervenantes concernés, de l'état des dossiers qui la concernent. Depuis 3 ans, la Coalition a fait tout ce qu'on peut «raisonnablement» attendre d'un groupe de pression qui veut faire avancer un dossier: dépôt de mémoire, pétition de 65,000 noms, lettre à la députation, rencontres avec des ministres et avec le Conseil du statut de la femme, rencontres de presse, etc. Le Gouvernement préfère ignorer toutes ces pressions. A un point tel qu'il ne répond plus. Madame Trépanier, monsieur Rémillard, les femmes du Québec vous demandent une réponse claire et une action vigoureuse face aux problèmes qu'elles vivent et aux inquiétudes qu'elles manifestent. Elles sont en droit d'attendre de leur gouvernement qu'il prenne les actions nécessaires pour mettre fin aux problèmes de discrimination qu'elles continuent à vivre.

*Esther Déom  
Porte-parole  
Coalition en faveur de l'équité salariale  
19 mai 1993*



*La formation professionnelle... ça peut mener loin!*

**Le Forum pour l'emploi animera une vaste campagne de valorisation de la formation professionnelle à l'automne 1993**

(Montréal, le 3 juin 1993) - Les partenaires du Forum pour l'emploi entreprendront à l'automne une importante campagne de valorisation de la formation professionnelle pour sensibiliser les jeunes et les adultes aux nombreux métiers et aux nouvelles occasions de carrière découlant de la formation professionnelle et technique.

*"La formation professionnelle... ça peut mener loin!"*, tel sera le slogan de cette campagne qui donnera lieu à plusieurs événements et activités à travers tout le Québec, favorisant des échanges directs entre les personnes intéressées par la formation professionnelle et les gens de métiers, syndicats, entreprises, institutions d'enseignement et autres partenaires socio-économiques concernés.

Dans le contexte actuel de mondialisation et de forte concurrence internationale, et par-delà les cycles de la conjoncture économique, l'éducation et la formation de la main-d'oeuvre demeurent des enjeux stratégiques prioritaires et fondamentaux pour la création, le maintien et le développement de l'emploi au Québec. Et pour de plus en plus de jeunes et d'adultes au Québec, prendre le chemin de la formation professionnelle et technique constitue de plus en plus un choix d'avenir... qui peut mener loin!

La formation professionnelle et les nombreux métiers auxquels elle peut conduire demeurent toutefois largement méconnus de la population et de nombreux préjugés persistent toujours à cet égard. C'est pourquoi le Forum pour l'emploi juge si important de sensibiliser l'opinion publique et d'informer davantage les jeunes et les adultes sur les nombreux avantages et débouchés de la formation professionnelle.

Au cours de cette campagne, le Forum apportera une attention toute particulière à la sensibilisation des clientèles féminines à l'égard de certains métiers non traditionnels et porteurs d'avenir. Il cherchera aussi à mettre en valeur le vaste potentiel entrepreneurial pouvant émerger de la formation professionnelle.

(suite au verso)

Le Forum insistera également sur le développement de partenariats plus étroits entre les entreprises et les institutions d'enseignement, afin de favoriser de véritables apprentissages préparant efficacement les individus aux réalités des métiers et aux exigences du marché du travail. Les partenaires du Forum sont convaincus qu'en offrant ainsi des avenues de formation plus concrètes à certains jeunes, on contribuera également à contrer une large part du décrochage scolaire au Québec.

Cette campagne visera non seulement les candidats et candidates à la formation professionnelle en milieu scolaire, mais également les entreprises engagées dans une démarche de formation de leur main-d'oeuvre, les travailleurs et travailleuses envisageant une mise à jour de leurs compétences et les sans-emploi qui cherchent à retourner sur le marché du travail.

Le Forum mettra divers moyens de communication (affiches, dépliants, brochures, vidéos...) à la disposition des groupes intéressés à mener des activités de valorisation de la formation professionnelle dans leur milieu et fera bientôt connaître la liste des responsables de la liaison et de la coordination de la campagne dans chacune des régions du Québec.

Les personnes intéressées à initier ou susciter de telles initiatives dans leur milieu sont invitées à communiquer avec le Forum pour l'emploi au (514) 987-3822.

- 30 -

Source: Robert Henri, coordonnateur des communications  
(514) 987-3822