

REVOIR MONTRÉAL

RECHERCHE-ACTION ET ANALYSE DE BESOINS
quant aux services offerts en matière de
travail non traditionnel à Montréal

Projet réalisé dans le cadre d'une subvention
FILE de la SQDM de Montréal
par
Femmes regroupées en options non traditionnelles
(F.R.O.N.T.)

MARS 1998

REVOIR MONTRÉAL

À la recherche et à la rédaction :

Colette Boudrias
Claire Cousineau
Hélène deMontigny

À la mise en page :

Linda Lavoie

SOMMAIRE

	Page
Remerciements :	4
Démarche :	6
Notes liminaires :	9
Introduction: Objectif général de la recherche	11
Objectifs spécifiques	11
Problématique: La réalité des travailleuses non traditionnelles.....	13
Spécificité montréalaise	19
Analyse de la situation: La formation dans les secteurs d'études non traditionnelles	22
Le marché du travail	29
Les initiatives face à la discrimination à l'embauche	34
Besoins des travailleuses: Le support et le soutien.....	36
La défense de leurs droits.....	36
La rétention en emploi	37
La concertation	37
La visibilité des modèles	37
L'intégration à la vie syndicale	38
L'orientation et la réorientation	38
La formation	39
La recherche d'emploi.....	39

Conclusion	40
Recommandations	41
Les ressources communautaires à vocation non traditionnelle à Montréal	42
Bibliographie	46
Annexes :	
1) Les membres du c.a. de F.R.O.N.T.	49
2) Les non-trads consultées.....	50
3) Les organismes rejoints.....	51
4) Les personnes ressources.....	52
5) Fiche thématique (travailleuses).....	54
6) Grille thématique (organismes).....	56
7) Enquête téléphonique.....	57
8) Taux de féminité en formation professionnelle (CECM)	60

REMERCIEMENTS

Femmes regroupées en options non traditionnelles est d'abord et avant tout un réseau de travailleuses: bon nombre de ces femmes se sont taillées une place dans le mouvement des femmes et dans le mouvement communautaire et s'inscrivent dans une longue tradition de militantisme et d'implication. La recherche-action sur la situation des Montréalaises qui œuvrent dans des secteurs d'emplois non traditionnels les a interpellées, d'autant plus qu'elles sont nombreuses à exercer un emploi à Montréal. Elles ont contribué à dresser le portrait de la situation qui nous concerne et à identifier les besoins à combler. Ainsi l'ensemble des activités de réflexion, de recherche, de comparatif et de discussion qui a étoffé le dossier a été rendu possible grâce à de multiples collaborations.

En début de projet, nous avons mis sur pied des comités de travail pour encadrer la recherche-action et en segmenter les différentes composantes : d'abord un comité aviseur s'est penché sur la structure de la recherche-action et l'articulation des rencontres. Ce comité qui a déterminé les objectifs, la composition et les modalités des rencontres était composé majoritairement de membres du conseil d'administration de l'organisme qui sont en emploi à Montréal: Linda Boisclair, Isabelle Dugré, Hélène Vachon, Francine Leblanc et Josée Patoine.

Des spécialistes ont alimenté les recherches et les questionnements. Nous pensons à Edith Godbout, Françoise Richard, Thérèse Ste-Marie, Nicole Lacelle, Léa Cousineau, Danièle Fournier, Francine Jeannotte, Marie-Thérèse Chicha, Lise Gervais.

Des conseillères en orientation et en information scolaire et professionnelle, des agents de développement communautaire, des directrices de programmes pédagogiques ont répondu inlassablement à nos questions et nous ont transmis des informations précieuses. Des étudiantes dans des secteurs non traditionnels ont candidement partagé avec nous un vécu souvent difficile et se sont montré disposées à courageusement s'impliquer dans des actions qui aideraient celles qui les suivront.

Cette recherche-action n'aurait jamais pris l'ampleur que nous lui connaissons sans l'apport de toutes ces femmes qui, de près ou de loin, colorent le dossier du non-traditionnel. Elles ont enrichi nos propos et nous ont pistées vers des nouvelles avenues. Plusieurs d'entre elles sont d'anciennes alliées, mais de nombreuses autres femmes sont des nouvelles collaboratrices qui nous ont fait confiance et ont manifesté une volonté de collaboration future. À toutes ces femmes, un gros merci. Pour l'échange et la générosité mais aussi pour l'accueil dans notre nouvel environnement.

Merci aussi à Emploi-Québec pour le support financier et statistique.

AU SUJET DE LA DÉMARCHE

L'objectif de ce projet était de colliger les mesures, programmes, mécanismes ou toute autre initiative reliée au travail non traditionnel en place à Montréal et les besoins exprimés par les travailleuses et les intervenantes qui œuvrent dans le domaine. Cette compilation d'initiatives et de revendications visait à permettre à F.R.O.N.T. de cerner la problématique montréalaise, d'en identifier la spécificité et de s'intégrer dans notre nouveau territoire en pleine connaissance des efforts déployés et des principaux acteurs dans le dossier. Nous voulions valider les constats de recherches réalisées dans d'autres régions et se saisir de ceux qui sont particuliers à Montréal.

Nous avons opté pour une recherche-action qualitative plutôt qu'une recherche traditionnelle à caractère quantitatif afin de s'approprier cette réalité et d'enclencher des actions pertinentes et respectueuses des intervenantes en place en cours de recherche. D'autant plus que nous voulions non seulement identifier les partenaires potentiels mais entreprendre des travaux avec eux dès que les circonstances s'y prêtaient.

La recherche-action permet d'initier des interventions en cours de processus de recherche selon les réalités qu'elle met en relief, voire d'en ajuster l'orientation sans toutefois en dénaturer les objectifs initiaux contrairement à une recherche classique qui consiste à compléter et analyser des données. Les résultats de cette recherche-action ne sont pas mesurables en terme de données chiffrées mais plutôt en terme de la qualité de l'analyse qu'elle aura permise et des réalisations concrètes qu'elle aura engendrées auprès des employeurs, des syndicats et des institutions, des Cdec et des travailleuses elles-mêmes.

Nous évaluons donc que cette recherche a été profitable puisqu'elle aura permis au non-traditionnel de se faire entendre, de se faire connaître et de s'actualiser dans des actions concrètes. Ainsi F.R.O.N.T. a tenu de nombreuses rencontres à Montréal avec des employeurs pour amorcer des collaborations dont leur participation à une campagne de sensibilisation des PME intitulée : «Je lègue à ma fille». Des rencontres

ont également eu lieu avec la Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM) pour leur proposer la mise sur pied d'un comité tripartite composé de dirigeants , de représentantes du syndicat de l'entretien et de représentants de F.R.O.N.T. pour élaborer une mise à jour complète du Programme d'accès à l'égalité (PAE) de cette entreprise. Les collaborations se poursuivent avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) et les différents partenaires de cette l'industrie afin de mesurer l'impact du PAE implanté en 1996 et d'analyser les actions à entreprendre pour en assurer l'efficacité.

Suite à ces rencontres, nous avons conclu qu'un travail particulier devait se faire au niveau des écoles de métiers afin d'inciter les jeunes filles à s'y inscrire et les étudiantes à s'y maintenir. C'est en ce sens que F.R.O.N.T. a élaboré un projet à l'intention des écoles de métiers qui présente les cinq volets suivants :

- une recherche-action conçue pour poser un diagnostic sur les raisons d'abandon des filles en cours de programme;
- le développement d'outils pour soutenir les femmes au cours de leur formation afin de faciliter leur rétention aux études;
- le développement d'outils d'information pour sensibiliser les professeurs à la présence des femmes dans leurs classes et des changements que cela occasionne;
- la conception d'une formation de base pour les professeurs sur le contenu du programme d'accès pour qu'ils puissent donner les informations pertinentes aux femmes inscrites dans leurs classes;
- la mise en place d'un mécanisme de suivi pour les finissantes qui offrirait support et information sur l'obtention des cartes de compétences, l'allégeance syndicale et l'intégration à la vie syndicale ainsi que la recherche d'emploi.

L'École des métiers de la construction (EMCM) et l'École des métiers de l'automobile (EMA) se sont montrées disposées à soutenir le projet. Le questionnaire relatif aux raisons d'abandon des filles vous est présenté en annexe.

Du côté syndical, F.R.O.N.T. a créé un comité de vie syndicale qui regroupe des syndiquées d'affiliations différentes travaillant dans des secteurs aussi différents que les

cols bleus, la pétrochimie, l'aéronautique, le moulage de plastique, l'entretien de réseau, la construction. Ce comité a conduit à la mise sur pied d'un projet de concertation intersyndicale des représentantes de la condition féminine. À date, trois grandes centrales syndicales ont répondu à l'appel et se disent disposées à travailler ensemble pour faire avancer le dossier de la condition féminine.

F.R.O.N.T. s'est aussi préoccupé de la diffusion du message non traditionnel auprès des jeunes filles. À la demande de la Cdec Côtes-des-neiges nous avons élaboré un projet de promotion, de sensibilisation et d'exploration des métiers non traditionnels que nous leur avons présenté et qui est présentement à l'étude. La Cdec Rosemont-Petite-Patrie se dit aussi intéressée par ce projet. Ces projets misent sur la participation de travailleuses non traditionnelles et elles sont de plus en plus nombreuses à nous manifester leur intérêt pour ce type d'intervention.

D'ailleurs, c'est à la demande des travailleuses en emplois non traditionnels qu'une formation a été élaborée pour leur permettre de développer les aptitudes et les habilités requises pour parler en public, donner des témoignages de leur parcours, faire de l'animation d'ateliers de sensibilisation, présenter leur métier, promouvoir l'organisme et ses réalisations. L'intérêt manifeste des travailleuses est l'intervention auprès des jeunes filles. Reste à définir comment il sera possible d'offrir ces formations à Montréal et dans les régions.

De toute évidence notre présence à Montréal nous rend plus accessible: le nombre d'appels reçus quotidiennement a accusé un taux record cette année. Des femmes en processus d'orientation, des travailleuses aux prises avec des problèmes en milieu scolaire ou en milieu de travail, des institutions scolaires, des syndicats font appel à nous pour intervenir dans des situations où elles se sentent dépassées. C'est à la lumière de ces réalisations et de notre intégration dans ce milieu visiblement en peine d'interventions pour faciliter l'accès, le maintien et l'avancement des femmes aux secteurs d'emplois non traditionnels que nous évaluons le succès de cette recherche-action. Nous espérons que la lecture de ce rapport vous permettra de suivre l'évolution de notre démarche.

NOTES LIMINAIRES

Lors de la conception de ce projet, au printemps de 1997, nous étions en instance de déménagement vers Montréal et voulions nous approprier la situation des travailleuses en emplois non traditionnels de la grande région montréalaise de façon à cibler nos actions en connaissance de cause. Nous avions à comprendre le vécu de ces femmes à la lumière de l'évolution du marché de l'emploi et des tendances actuelles d'une économie caractérisée par la réduction des effectifs avant d'être en mesure de mettre notre expertise à contribution pour améliorer leur situation socioprofessionnelle. Un contexte de régionalisation et de transformation des instances gouvernementales en matière de développement de la main-d'œuvre circonscrit l'intervention communautaire et nous voulions nous mettre à l'heure de Montréal pour comprendre l'incidence de ces différents facteurs sur le travail non traditionnel. Nous avons donc conçu une recherche-action qui, tout en permettant une analyse de l'état de la situation, nous habiliterait à en comprendre les grands courants, en identifier les acteurs principaux et en dégager les actions à entreprendre.

Les travailleuses étant au cœur du dossier non traditionnel, nous avons voulu les inclure et s'inspirer d'elles, les anciennes et les nouvelles travailleuses qui ont osé le non-traditionnel, pour prendre le pouls du phénomène tel qu'il se vit à Montréal en 1997-98. Les travailleuses montréalaises répertoriées en cours de recherche, les administratrices de l'organisme (majoritairement non traditionnelles et en emploi à Montréal) et les membres militantes décrivaient des situations mille fois vécues par leurs collègues québécoises qu'elles soient électriciennes, techniciennes ou menuisières. Leur discours brossait un portrait de la réalité avec laquelle nous aurions à composer.

Nous avons maintenu une écoute active des analyses et des recommandations de ces travailleuses afin de ne jamais perdre de vue la pertinence du point de vue des premières impliquées. Nous avons d'ailleurs trouvé que les travailleuses en emplois non traditionnels avaient en général fait une réflexion poussée sur la problématique du non-traditionnel et avaient des pistes d'actions et des solutions forts pertinentes à proposer. Elles ont porté un regard averti sur nos travaux. Le fil conducteur de cette nouvelle réalité incontournable

qu'est le travail non traditionnel demeure le courage et la conviction de ces femmes qui osent le difficile, voire l'impossible et de ces intervenantes qui les supportent, les encouragent et tentent de répondre à leurs besoins. Au cours de cette recherche-action, nous avons rencontré des femmes dont la noblesse était telle qu'elles véhiculaient les grands idéaux du féminisme. Elles nous ont alimentées et leur contribution aura été indispensable.

INTRODUCTION

Objectif général:

Montréal, centre névralgique de l'emploi au Québec, a le plus important bassin de main-d'œuvre féminine de la province et la plus grande concentration de travailleuses en emplois non traditionnels. Mais le sort de ces travailleuses rejoint néanmoins celui de toutes les autres Québécoises exerçant des métiers traditionnellement réservés aux hommes. Nous avons d'ailleurs trouvé que les services offerts en matière de non-traditionnel, autant pour les étudiantes que pour les travailleuses, étaient restreints et insuffisants pour desservir une population urbaine aussi nombreuse. Cette pénurie de moyens épuise les intervenantes et abandonne les femmes en emplois non traditionnels à elles-mêmes. Ce rapport reflétera cet état de fait et permettra de voir comment une volonté d'effectuer les changements qui s'imposent pourrait s'articuler.

Cette recherche entreprise en juin 1997 avait comme objectif de dresser le portrait de la situation du non-traditionnel à Montréal, d'en saisir la complexité, d'en comprendre les enjeux et d'en dégager une ligne directrice qui polarise les interventions futures.

Objectifs spécifiques:

Plus spécifiquement, les objectifs de cette recherche-action visaient à:

- développer une meilleure connaissance de la situation des travailleuses et des étudiantes à l'œuvre dans des secteurs non traditionnels à Montréal;
- identifier les services offerts, les services à développer, les collaborations possibles et les axes de développement en matière d'emploi non traditionnel;
- établir des lieux de concertation avec les différents partenaires du milieu;
- élaborer un plan d'action avec les partenaires intéressés;
- favoriser la rencontre des travailleuses de différents secteurs d'emplois non traditionnels;
- faire connaître F.R.O.N.T., ses actions, ses services et ses réalisations.

Cette recherche se voulait un bilan des besoins réels des Montréalaises qui exercent des emplois non traditionnels et une prise en compte de leurs revendications. Le rapport que nous vous proposons résume ce tour d'horizon et vous mène vers nos recommandations qui, croyons-nous, peuvent faire une différence.

LA PROBLÉMATIQUE

La réalité des travailleuses non traditionnelles:

On pourrait être tenté de croire qu'à l'heure actuelle tous les emplois sont facilement accessibles aux femmes. Or, le témoignage des travailleuses non traditionnelles ainsi que les résultats des recherches menées auprès des intervenantes du milieu nous amènent à constater que le droit de choisir et d'aimer son travail ainsi que d'accéder à une autonomie financière décente est encore loin d'être acquis pour les femmes et les jeunes filles.

La lutte pour le droit de choisir son travail et de l'exercer en toute sérénité dans les mêmes conditions que tout autre individu est sous-jacente à tout ce qui touche la problématique du non-traditionnel. Cette quête d'équité en matière de choix professionnel jumelée à une quête d'équité en matière de rémunération sont au centre des revendications liées au travail non traditionnel. On constate non seulement que 80% des femmes sont cantonnées dans des ghettos d'emplois peu valorisés¹, mais encore qu'elles n'ont facilement accès qu'à des emplois généralement moins bien payés que ceux auxquels les hommes ont accès. De surcroît, de nombreux emplois occupés majoritairement par des hommes qui offrent des conditions salariales intéressantes accusent des reculs importants en matière de rémunération quand les femmes y accèdent massivement (qu'on pense aux chauffeuses d'autobus scolaires par exemple).

Il y a dans cette déqualification une manifestation de la croyance fondamentale que le travail des femmes vaut moins que le travail des hommes ou que les femmes accepteront une rémunération moindre. La question de la valorisation de la main-d'œuvre féminine est inhérente à la lutte pour l'accès au travail non traditionnel et, de ce fait, rejoint les luttes féministes en matière d'équité salariale. Il ne s'agit pas d'une confrontation du travail traditionnel et du travail non traditionnel, l'un plus payant que l'autre, mais d'une défense de l'équité à deux niveaux différents. Ces deux démarches sont complémentaires et essentielles pour contrer la discrimination en emploi: bien que la lutte pour l'équité

salariale interpelle directement les femmes en emplois traditionnels, il est impossible d'isoler cette revendication de la lutte des femmes qui exercent des métiers non traditionnels.

La rémunération plus intéressante souvent reliée aux emplois non traditionnels est un élément de plus en sa faveur mais ne saurait être le facteur déterminant sa légitimité comme choix de carrière. Les femmes ont maintenant les mêmes responsabilités financières que les hommes et se réclament du droit aux salaires correspondant à cette nouvelle réalité (il ne peut plus être question de salaire d'appoint) tout en prônant le droit d'exercer des choix professionnels correspondant à leurs aspirations et à leurs aptitudes. Cette dualité inhérente à la problématique du non-traditionnel reflète bien la transformation de la structure de notre tissu social.

La revendication non traditionnelle interpelle donc à la fois le statu quo, les us et coutumes traditionnels, l'économie et le pouvoir en place. Il s'agit de rien de moins que de changements de mentalités préconisant un branle-bas social de grande envergure! Les iniquités persistent et sont difficiles à neutraliser mais les choses ont commencé à changer.

La présence des femmes sur le marché du travail est maintenant monnaie courante. Or, malgré la forte progression du nombre de femmes en emploi à Montréal comme ailleurs au Québec, elles se retrouvent dans les mêmes types d'emploi qu'il y a 30 ans, c'est-à-dire le travail administratif (employées de bureau), la vente au détail (commis-vendeuses) et les services aux individus tels que les soins infirmiers et le service social². Elles sont moins bien rémunérées que les travailleurs puisque l'écart salarial entre les travailleuses et les travailleurs reste toujours élevé même après 10 ans de mesures législatives. À Montréal, les femmes gagnent 66% du salaire des hommes³. Dans les métiers non traditionnels les

¹ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait socio-économique des femmes de la région de Montréal, Région 06*, Recherche et rédaction : Brigitte Poussart, Le Conseil, Québec, 1995, p. 57

² SAINT-PIERRE, CÉLINE, *La place des femmes sur le marché du travail à moyen et long terme* in *Historique et prospective du changement planifié*, Presse de l'UQAM, 1990, p. 254

³ CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait socio-économique des femmes du Québec et de ses régions*, Recherche et rédaction: Chantal Martel et Brigitte Poussart, Le Conseil, Québec, 1997, p.43

femmes représentent 16% de la main-d'œuvre⁴. Il ne faut toutefois pas perdre de vue que cette statistique fait la moyenne des femmes qui exercent des emplois non traditionnels, or les professionnelles telles les omnipraticiennes, les cadres supérieures de l'administration publique et autres fonctionnaires affichent un taux de féminité de 32,9%⁵ tandis que les femmes dans la construction accusent un taux de 0,02%!⁶

Le même phénomène se reproduit chez les étudiantes qui continuent massivement à s'inscrire dans des secteurs d'études traditionnellement féminins. Les inscriptions vers des secteurs d'études donnant accès à de nouveaux types d'emplois, à des responsabilités professionnelles plus variées et à des salaires plus élevés stagnent. À la Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM), par exemple, le taux de féminité dans les secteurs d'études non traditionnelles en formation professionnelle, qui était de 7,7% en 91-92, n'atteint que 7,5% en 96-97!⁷ La façon dont les adolescentes préparent leur avenir est calqué sur des modèles traditionnels et sur des valeurs de stabilité qui ne reflètent plus la réalité d'aujourd'hui: les conditionnements culturels sont solidement enracinés tant chez elles que dans l'ensemble de la population.

En effet, conditionnées comme l'ensemble de la population aux rôles traditionnels des sexes, toutes les femmes ne peuvent, du jour au lendemain, s'imaginer travaillant dans des emplois "d'hommes". Elles restent très attachées à cette fonction de prendre soin des personnes; la propreté est une valeur importante dans leur choix de carrière; l'espace que prend le travail dans leurs vies se confronte à des valeurs fondamentales qu'elles ne sont pas prêtes à sacrifier; elles sont très préoccupées par l'équilibre entre la vie familiale et le travail. Ces valeurs féminines seront souvent présentées comme étant en contradiction avec l'exercice d'emplois non traditionnels comme si les femmes se devaient de les abandonner pour accéder à une forme de vie professionnelle plus "masculine". Pourtant, les employeurs qui ont embauché des femmes dans ce type d'emplois nous disent

⁴ EMPLOI-QUÉBEC, *Liste des professions non traditionnelles pour les femmes*, Direction de la planification, Montréal, Février 1998.

⁵ idem

⁶ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, Direction de la formation professionnelle et Direction de la qualification professionnelle, Montréal, 1996, p.1

⁷ COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL, *Taux de féminité dans les programmes de formation professionnelle*, Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes, Montréal, Juillet 1997.

combien l'arrivée des femmes humanise les milieux de travail majoritairement masculins. Les valeurs qu'elles véhiculent se reflètent dans leur environnement professionnel malgré le désir de certains de voir les femmes s'adapter aux milieux de travail masculins et porter seules le fardeau de l'adaptation et de l'intégration. Incontestablement, les femmes influencent mais elles y arrivent en prenant les bouchées doubles.

L'automatisation, les technologies, l'informatique sont des facteurs supplémentaires qui contribuent à la redéfinition du marché de l'emploi. Les travailleurs doivent s'adapter à ces changements et cette adaptation s'avère particulièrement ardue pour les femmes qui, en 30 ans, ont vu leur rôle se transformer profondément. Cette mutation de la reine du foyer en soutien de famille reflète une transformation sociale qui a des répercussions profondes; les rôles traditionnels se fusionnent, les femmes sont appelées à exploiter le meilleur d'elles-mêmes. Les défis abondent tant pour les hommes que pour les femmes.

Et les femmes sont de plus en plus nombreuses à relever l'ultime défi professionnel en se dirigeant vers des occupations non traditionnelles et en faisant des percées dans toutes les chasses gardées masculines. Mais pour réaliser leur rêve, elles devront être extrêmement motivées. Alors que le support des proches est déterminant pour affronter les étapes ultérieures, les premières réserves viendront de leur entourage: parents, ami(e)s, conjoint(e)s, enfants. Elles auront souvent du fil à retordre pour les convaincre du bien-fondé de leur choix. La lutte commence...

Viendront les farces plates des compagnons d'étude et le laisser-faire des professeurs. Les étudiantes dans des secteurs non traditionnels dénoncent l'ignorance, la fermeture et parfois le mépris de certains formateurs. Ces intervenants font souvent preuve de mauvaise foi dans leurs comportements ou de négligence dans le processus d'intégration des nouvelles valeurs. L'étape de la formation servira souvent à décourager les moins coriaces qui pourtant avaient tout le bagage intellectuel pour réussir. Persister tient à l'occasion de l'héroïsme et exige une force morale non négligeable.

Pour celles qui passent à travers, viendra ensuite l'étape de la recherche d'emploi. Encore là, beaucoup de chemin a été parcouru. De plus en plus d'employeurs sont prêts à

embaucher des femmes. Ils ont découvert les qualités exceptionnelles de cette main-d'œuvre: qualifiée, motivée, consciencieuse. D'autres employeurs, moins convaincus, se sentent néanmoins progressivement obligés d'embaucher des femmes pour répondre aux exigences légales imposées par les gouvernements.

Là comme ailleurs, les changements de mentalité s'effectuent graduellement. Bien que de plus en plus d'employeurs acceptent de gré ou de force d'embaucher des femmes, certains s'y refusent catégoriquement et se cachent derrière des critères discriminatoires. Parlez-en à Nancy, Nicole ou Martine qui ont réussi à se trouver un emploi ... deux ans après l'obtention de leur diplôme d'études professionnelles (DEP) en électricité de construction, électromécanique et mécanique de chantier. Ou encore à Isabelle qui a dû faire 150 applications à bicyclette dès 5 heures du matin avant de décrocher son premier emploi. Les anecdotes aberrantes abondent: d'une secrétaire morte de rire qui ameuté le personnel de l'entreprise pour venir voir une fille qui a la prétention de postuler comme tuyauteuse à une femme qui échoue un test d'entrée qui comprend des notions de physique et de chimie pour faire de l'entretien... Et il s'agit de celles qui réussissent! Chapeau les filles!

Les travailleuses non traditionnelles redisent souvent le plaisir d'exercer un emploi qu'elles ont choisi: satisfaites parce qu'elles aiment leur travail, elles éprouvent de la fierté à exercer leur métier, s'y sentent valorisées et bénéficient de conditions de travail souvent plus avantageuses que leurs consœurs dans les emplois traditionnels. Elles identifient aussi la satisfaction de réussir à s'intégrer et le sentiment de contribuer à la reconnaissance du droit des femmes de choisir l'emploi de leur choix. Le succès qu'elles remportent lorsqu'elles témoignent de leur itinéraire professionnel en fait foi. Elles sont d'ailleurs de plus en plus nombreuses à vouloir communiquer leur enthousiasme à des jeunes filles du primaire et du secondaire et à être disponibles pour se poser en modèles auprès d'étudiantes qui n'avaient jamais vu une plombière de près, encore moins une professeure en plomberie!

Pourtant, plusieurs vivent ou ont vécu du harcèlement sexuel ou psychologique. Certaines ont été victimes de discrimination lors d'une promotion ou vivent difficilement l'isolement,

l'humour déplacé et l'exclusion des réseaux informels au travail. Plusieurs d'entre elles nous parlent d'accueil dans un nouvel emploi où le message *qu'elles ne sont pas à leur place et plus vite elles retourneront à leur pâté chinois plus vite tout rentrera dans l'ordre* est très direct tandis que d'autres nous disent l'humiliation constante qui fait partie de leur quotidien. Elles nous décrivent la démotivation, le manque de support des collègues, le harcèlement professionnel qui met en doute la compétence, les dépressions qui paralysent. Pourtant la plupart d'entre elles persistent dans la poursuite de leur objectif. On se doit quand même de garder en mémoire le nombre important de femmes qui ont lâché par épuisement ou par découragement. Il faut bâtir sur ces expériences malheureuses et travailler à ce qu'elles ne se reproduisent plus.

Ce qui inquiète c'est de savoir que les secteurs d'avenir comme l'aéronautique ou la pétrochimie sont ciblés comme étant des catégories d'emploi prometteuses et accessibles pour les femmes. Or celles qui s'y sont dirigées vivent des frustrations professionnelles importantes. Elles font l'objet de la même fermeture à l'endroit des femmes que celle des industries particulièrement hermétiques: quand les mécaniciennes d'aéronef ou les techniciennes en moulage de plastique sont embauchées, ce sera dans des postes connexes à leur métier. La discrimination est flagrante.

Minoritaires et marginales, les femmes voient leurs revendications syndicales souvent reléguées au bas de la liste. Dernières engagées, elles seront les premières mises à pied. Les syndicats sont encore loin d'accepter de remettre en question certains droits acquis pour rendre justice aux femmes discriminées. Leurs revendications sont si souvent les préoccupations d'une très petite minorité qu'il paraît légitime de les ignorer en plaidant une pauvreté de ressources vouées aux intérêts du plus grand nombre. Que d'injustices sont banalisées en invoquant le manque d'argent et le service à la majorité...masculine!

Les syndicats et les entreprises sont peu au courant de la réalité des travailleuses non traditionnelles et sont dépassés lorsqu'ils ont à régler des situations de harcèlement. Ils se préoccupent peu des revendications des femmes telles l'aménagement des postes de travail, l'obtention de vêtements de travail adéquats, l'identification de lieux qui leur soient spécifiques. Celles qui réussissent à se faire entendre auront généralement fait preuve

d'une ténacité peu commune ou auront trouvé des alliés progressistes qui auront mené la bataille avec elles. Il en existe, reste à les dépister: ces complicités s'avéreront indispensables.

Les responsables des comités de condition féminine dans les grandes centrales syndicales se montrent réceptives aux changements qui faciliteraient l'accès, l'intégration et le maintien des femmes à des secteurs d'emplois majoritairement masculins. Il ne faut toutefois pas perdre de vue qu'elles aussi évoluent dans des milieux qui reproduisent sensiblement les mêmes réalités que les milieux de travail. Elles ont à composer avec une hiérarchie à prédominance masculine et une participation syndicale minime de la part de travailleuses non traditionnelles très minoritaires et souvent découragées par l'intégration à la vie syndicale toute aussi difficile que l'intégration à l'emploi.

Dans certains milieux de travail les résistances sont fortes, les travailleurs se sentent menacés, ont peur de perdre leurs jobs, craignent que leur emploi soit déqualifié par l'arrivée des femmes et quelques-uns vont jusqu'à préférer des menaces à l'endroit de ces travailleuses. À des degrés différents, tous les milieux reproduisent sensiblement les mêmes difficultés.

Spécificité montréalaise :

Et Montréal ne fait pas exception: c'est ici qu'on retrouve le plus grand bassin de main-d'œuvre féminine, le nombre le plus élevé de femmes qui exercent des métiers traditionnellement masculins et paradoxalement le moins de services conçus pour elles. L'avènement de mesures pro-femmes au cours des années 80 et les effets positifs des victoires juridiques d'Action travail des femmes (ATF) en matière de discrimination systémique avaient laissé miroiter des changements radicaux à l'égard des femmes. Les programmes d'accès à l'égalité (PAE) des CN, Hydro-Québec, Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM) par exemple, avaient fait rêver de résultats probants. Les 964 cols bleus féminins de la Ville de Montréal et les 567 chauffeurs d'autobus de la STCUM reflètent ces efforts mais, quoique leur nombre puisse sembler

élevé, il représente à ce jour 24% de la main-d'œuvre municipale et 13,7% de la main-d'œuvre de la Société de transport.⁸

Ainsi, même les PAE qui avaient des dents, comme celui de la STCUM, (qui ne ciblait toutefois que trois secteurs: agente de surveillance, chauffeur d'autobus, et préposée à l'entretien) ont permis l'embauche de femmes mais n'ont pas donné les résultats qu'on était en droit d'attendre. Les travailleuses non traditionnelles de la STCUM ne représentent que 13,7% de la main-d'œuvre dans ces 3 catégories d'emplois tandis que le taux de féminité dans les secteurs non traditionnels montréalais, toutes catégories confondues, s'élève à 16%. Il faut se rappeler que dans les autres métiers spécialisés non ciblés par le PAE de la STCUM, on ne retrouve présentement que 5 femmes sur 1 807 hommes!⁹ Quoiqu'il en soit, la plupart des PAE ont été abandonnés, et ceux qui sont encore en place ont été neutralisés dans un contexte où l'embauche stagne depuis le début des années 90. D'aucuns en profiteraient pour en conclure que les PAE sont inutiles et que c'est à bon escient qu'ils ont été abandonnés. Nous croyons plutôt qu'il y a lieu de revoir les PAE et particulièrement les mesures de contrôle mises en place pour en assurer l'application. La validité d'un PAE est directement proportionnelle à son application.

On pourrait croire que Montréal est privilégiée en matière d'intervention en condition féminine: elle abrite, après tout, le siège social de nombreux organismes communautaires féminins préoccupés par l'accès des femmes au travail ; la Fédération des femmes du Québec (FFQ), le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), Relais-femmes, Femmes regroupées en options non traditionnelles (F.R.O.N.T.), le Centre des femmes de Montréal, le Y des femmes, Action travail des femmes (ATF) etc. Mais seuls Formation'Elle du Centre des femmes de Montréal, ATF et F.R.O.N.T. ont une vocation spécifiquement non traditionnelle. Promotion, formation et défense de droits sont leur pain quotidien. L'ampleur et la portée du mandat taxent ces ressources au maximum en ne s'attaquant toutefois qu'à une infime partie de la tâche à accomplir dans un centre urbain aussi vaste et complexe qu'est celui du grand Montréal.

⁸ SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL, *Évolution quantitative de la situation des femmes à la STCUM*, Montréal, Mars 1997.

⁹ JOURNAL DU SYNDICAT DU TRANSPORT DE MONTRÉAL (CSN), L'ENTRETIEN, *Un changement s'impose*, Mars 1998.

En effet la complexité de ses structures, le caractère multi-ethnique de sa population, le nombre important de ses immigrantes, la présence de grandes entreprises et l'isolement des travailleuses en milieu urbain sont des facteurs qui amplifient les difficultés en matière de travail non traditionnel. La Ville accuse un taux de pauvreté de plus en plus inquiétant depuis quelques années et les secteurs les plus durement frappés, Hochelaga - Maisonneuve, Pointe-aux-Trembles, Pointe St-Charles et Verdun souffrent d'un taux de chômage très élevé, d'un taux d'abandon scolaire croissant, d'un taux de grossesse adolescente alarmant. La Ville s'appauvrit, l'infrastructure s'effrite et les femmes font trop souvent les frais des coupures.

Pourtant Montréal a connu de grandes féministes qui ont laissé leur marque et laissent croire que la cause des femmes est particulièrement bien servie quand les femmes accèdent au pouvoir. Ainsi à une époque où des femmes occupaient des postes de direction et s'entouraient d'équipes féminines, dans les années 80, le PAE de la STCUM s'est soldé par un effectif féminin de 600 chauffeuses d'autobus et celui de la Ville de Montréal a permis l'embauche de 800 cols bleus féminins. Cet héritage montréalais permet aux revendications en matière de non-traditionnel de s'articuler et de s'organiser dans une continuité de prise en charge des femmes par elles-mêmes.

ANALYSE DE LA SITUATION

La formation dans les secteurs d'études non traditionnelles:

Notre enquête auprès des étudiantes et des travailleuses a démontré qu'une grande majorité d'entre elles ont éprouvé des difficultés d'intégration aux différentes formations. Certaines d'entre elles nous ont même parlé de difficulté d'accès à la formation. Parallèlement, de jeunes diplômées qui ont maintenant l'expérience du marché du travail nous ont dit comment, pendant leurs études, elles devaient se convaincre que tout allait pour le mieux dans le meilleur des mondes afin de survivre dans un environnement hostile.

Quoiqu'il en soit, les manifestations de discrimination n'étant pas toujours flagrantes ou n'étant pas toujours partagées par tous les compagnons de classe, elles n'en colorent pas moins le quotidien d'un grand nombre d'étudiantes. Non seulement on leur fera souvent sentir qu'elles ne sont pas à leur place mais on exigera d'elles un excellent dossier scolaire et on s'attendra à ce qu'elles soient combatives, psychologues, diplomates, féminines, conciliantes et doté d'un grand sens de l'humour. Elles ont d'ailleurs avantage à être belles ...

Les étudiantes hésitent cependant à parler de cette discrimination à l'intérieur même des structures parce qu'elles considèrent que les difficultés qu'elles ont à affronter sont inhérentes à leur choix. Elles seront d'ailleurs souvent confrontées à des responsables peu ou pas outillés pour intervenir et leur assurer des conditions pour étudier en toute sérénité au même titre que leurs collègues masculins. Le besoin d'instruments d'intervention tant pour les professeurs que pour les administrateurs est criant. L'expertise en non-traditionnel doit être mise à contribution non seulement pour augmenter le nombre de participantes à ces formations mais aussi pour préparer le milieu scolaire à les recevoir.

Le taux d'abandon des filles inscrites dans des secteurs de formation non traditionnelles fait d'ailleurs l'objet d'une controverse. On suggère que le taux d'abandon des filles est beaucoup plus élevé que celui des gars et que, par conséquent, les filles coûteraient plus

cher que les garçons, les institutions de formation étant privées des montants attribués en fonction des cours complétés. Le Ministère de l'Éducation est d'ailleurs présentement à compléter une étude qui se penche sur les lieux de discrimination systémique à l'endroit des filles dans le système d'éducation. Les résultats de cette recherche devraient nous permettre d'identifier les zones problèmes et de concevoir des interventions ciblées. Indépendamment de ces résultats, à F.R.O.N.T. nous savons que les filles abandonnent, sans savoir à quelle fréquence, et sommes préoccupées par le **pourquoi** de ces abandons. On ne pourrait prendre pour acquis qu'elles n'étaient pas à leur place, que la matière est trop difficile, qu'elles n'ont pas un intérêt réel, qu'elles n'en avaient pas la force...

Nous pensons plutôt que les structures scolaires n'ont pas de mécanismes pour recevoir les plaintes des filles, pour leur offrir un minimum d'écoute et de soutien dans les moments difficiles. Et les filles craquent quand elles sont trop isolées: de nombreuses étudiantes sont convaincues qu'il faille être au moins deux dans une classe de gars pour réussir à passer au travers. Elles feront preuve d'une grande ténacité jusqu'à ce qu'un élément déclencheur fasse éclater le cumul des frustrations et des iniquités et seront alors submergées par l'ampleur du problème. Elles se convaincront qu'elles ne comprennent rien, que l'électrique, la mécanique, la pneumatique est au dessus de leur capacité, que la lutte est trop omniprésente, qu'elles n'ont plus la force de persévérer.

Les organismes communautaires qui mettent en place des mécanismes de soutien, d'entraide, d'encadrement et de suivi réussissent plus souvent qu'autrement à récupérer ces étudiantes. Elles y arrivent en les accompagnant dans une démarche qui permet de faire le partage des choses, d'isoler les véritables problèmes, d'initier un dialogue avec un professeur ou un directeur et de relativiser les difficultés à surmonter. Là où les gars se sentent à leur place et jouissent d'un système qui les privilégie, les filles se sentent souvent dépassées par des préjugés tellement solidement encrés qu'elles en perdent leurs moyens et se désistent. Quand des mécanismes de prévention et de soutien sont mis en place, le taux d'abandon féminin chute de façon importante. Mais encore faut-il avoir les effectifs nécessaires prévoyant un accueil pour les filles, mettre un local qui leur appartient à leur disposition, établir un système de mentorat avec une diplômée déjà en

emploi, faciliter le jumelage entre une nouvelle étudiante et une étudiante en fin de parcours, mettre en place une politique contre le harcèlement sexuel et l'inclure dans le code de vie, offrir des ateliers de sensibilisation à l'intention des collègues et des formateurs et, bien entendu, augmenter les effectifs féminins dans le corps enseignant.

Si elles étaient plus nombreuses, la force du nombre jouerait en leur faveur et leur donnerait droit à un traitement équivalent à celui de leurs collègues masculins. Mais tandis qu'elles sont encore minoritaires, elles continuent à être celles qui doivent s'adapter et subir leur choix "en attendant". L'école est bien le premier lieu où le changement devrait commencer à s'opérer. Les enseignants exercent une influence certaine sur les attitudes des autres étudiants et pourraient être le point de départ d'une collégialité nouvelle. Lourde responsabilité, nous en convenons, mais n'ont-ils pas aussi le rôle d'éduquer?

Le message que les formations non traditionnelles garantissent généralement des emplois plus prometteurs a été largement véhiculé et les filles persistent à l'ignorer. Le système scolaire est démuné quand il s'agit d'intéresser les étudiantes aux secteurs d'avenir; certains éducateurs n'y croient pas du tout et affirment candidement qu'il n'y a pas de problème, il n'y a qu'un manque d'intérêt de la part des filles et qu'il n'y a pas lieu d'intervenir. Faute d'une volonté réelle des décideurs scolaires à repenser fondamentalement l'approche, faute d'outils pédagogiques qui restent encore à inventer, faute de ressources financières et faute de professeures qui sont des exemples d'expériences réussies, les jeunes filles continueront à limiter leurs choix professionnels et à se refuser l'accès à une foule de formations intéressantes et payantes.

De toute évidence, le rôle de l'école est déterminant et l'intervention en non-traditionnel est essentielle. Tout comme l'est la promotion, la sensibilisation, la visibilité des modèles féminins. Si des mesures ne sont pas mises en place de façon à inciter les filles, à les supporter et à les soutenir, il est évident que le statu quo prévaudra et que les étudiantes du troisième millénaire seront encore des pionnières. On ne redira jamais trop l'impact visuel de travailleuses non traditionnelles à l'œuvre et leur influence auprès des jeunes: autant auprès des filles qu'auprès des garçons, car les compagnons de classe exercent des pressions sociales déterminantes sur un grand nombre d'entre elles.

Si certaines commissions scolaires impliquées dans les Olympiades de la formation professionnelle ont refusé, à notre instar, d'enclencher des actions visant les filles sous prétexte qu'il existait déjà des concours à leur intention comme "Chapeau les filles!" et que ce serait injuste pour les garçons (!), il ne faudrait pas croire que c'est le lot de toutes les commissions scolaires. Celles de Montréal ont reçu la directive du Ministère de l'éducation de multiplier par 7 les inscriptions en formation professionnelle et technique (en région on parle de multiplier par 4). Elles ont tenu un colloque sur le sujet en novembre 1997. Elles ont invité F.R.O.N.T à y faire une présentation et se sont montrées convaincues de l'importance des témoignages de travailleuses non traditionnelles dans la promotion et la diffusion du message non traditionnel. L'organisme avait d'ailleurs trouvé preneur chez la majorité des commissions scolaires de l'Île de Montréal dans sa recherche de commandites pour son projet d'affiches illustrant 6 jeunes femmes exerçant des métiers non traditionnels. Ces affiches sont aujourd'hui présentes dans toutes les écoles secondaires de Montréal.

Les écoles de métiers - École des métiers de la construction de Montréal (EMCM), École des métiers de l'automobile de Montréal (EMA), École des métiers de l'aérospatiale de Montréal - ont toutes trois démontré une ouverture à faciliter l'arrivée des filles. Le discours fait preuve de rectitude politique, bien sûr, mais aussi de bonne volonté: le hic se situe au niveau du manque d'effectifs. On est d'accord à l'élaboration et à l'implantation d'un plan d'intervention dans les écoles de métiers, mais on manque de financement; on veut bien prévoir des programmes et des approches mais personne n'est mandaté pour s'en occuper. L'EMA a accepté de réaliser un sondage sur les raisons de l'abandon scolaire des filles, l'EMCM prépare un programme d'accès, elle a même de plus en plus de professeures à son emploi.

L'École des métiers de l'automobile (EMA) jouit présentement d'une importante augmentation d'inscriptions, on parle maintenant de 28 filles sur 478 garçons! Nous y voyons le résultat de l'influence des femmes mécaniciennes dont les initiatives et la visibilité dans les médias ont été particulièrement marquées au cours des deux dernières années. Tenue d'une clinique auto mettant en vedette 8 mécaniciennes automobile en juin 95; ouverture des garages féminins **La clé de contact** en 96 et **Les femmes mécanos**

en 97; chronique auto à TQS avec une mécanicienne automobile; visibilité d'une femme directrice du Comité sectoriel de l'automobile; tenue d'une campagne "La passion du métier" ciblant les femmes de l'industrie de l'automobile; articles dans les revues spécialisées comme *La Gazette des femmes* ou *Le Garagiste*; reportages dans les revues à grand tirage comme *Châtelaine*; cahiers spéciaux dans les grands quotidiens comme *La Presse*; entrevues dans les médias comme *TQS*: ou émissions spéciales comme le *Match de la vie*. Les mécaniciennes ont été vues et les inscriptions reflètent cette nouvelle visibilité comme ce fut le cas chez les chauffeuses d'autobus et les policières il y a quelques années.

Mais cette augmentation des inscriptions à l'EMA ne semble pas encore avoir affecté les conditions d'intégration des filles: leur vie étudiante est difficile et elles n'oseront pas en parler devant les professeurs ou la direction de l'école considérant que la tolérance de l'intolérable est inhérente à leur survie professionnelle. On leur a dit d'assumer leur choix et c'est ce qu'elles font.

Les institutions scolaires se sentent interpellées par l'absence des filles dans les formations non traditionnelles mais se sentent démunies quand il s'agit de les y intéresser; des expériences, certaines plus heureuses que d'autres, ont quand même été tentées au secondaire, au collégial et en formation professionnelle.

La Commission des Écoles Catholiques de Montréal (CECM) qui avait mis en place un PAE au cours de années 80, l'abolissait 1992. Le programme intitulé Introduction aux métiers non traditionnels (IMNT) offert dans certaines commissions scolaires a connu un succès mitigé en ne réussissant qu'avec beaucoup de difficultés à combler ses 10 places et à permettre à ses diplômées de se trouver un emploi. Il a été abandonné en 1994. Nous avons attribué ses difficultés au manque d'encadrement, de préparation à la réalité du marché du travail dans les secteurs non traditionnels, de suivi individuel et de support à la recherche d'emploi. Il a été remplacé au Centre des ressources en éducation populaire (CREP) par un programme d'exploration et d'orientation vers les métiers non traditionnels d'une durée de 6 semaines qui est en vigueur depuis janvier 1998. Malheureusement, les formateurs et formatrices semblent peu au fait de la problématique du non-traditionnel et

auraient tout avantage à collaborer avec des spécialistes en la matière. Encore ici, les participantes sont malheureusement laissées à elles- mêmes pour la recherche d'emploi.

À la suite du jugement de la Cour Suprême de 1986 reconnaissant les pratiques discriminatoires d'embauche auprès des femmes, la Direction du développement des ressources humaines Canada (DRHC qui était à l'époque Emploi et Immigration Canada) réservait dès l'année suivante 5 places exclusivement aux femmes dans les formations non traditionnelles, principalement au niveau des achats directs; toutefois dès 89, ces mêmes 5 places n'étaient plus exclusives aux femmes mais bien à l'ensembles des minorités. Inclure les femmes qui représentent 52% de la population dans la catégorie des minorités dénote tout de même une forme de calcul assez particulière...Quoiqu'il en soit, aujourd'hui ces formations n'existent plus.

La Société québécoise de développement de la main-d'œuvre (SQDM), suite aux revendications de la marche des femmes *Du pain et des roses* , adoptait une résolution à l'effet de réserver aux femmes 5 places en formation professionnelle et technique menant à des occupations non traditionnelles. Encore en vigueur aujourd'hui. La SQDM de Montréal se montre préoccupée par les conditions socio-économiques et professionnelles des femmes en emplois non traditionnels et subventionne des recherches visant leur amélioration...

Les efforts pédagogiques, louables en soi, ont donné peu de résultats: accusant un faible taux de réussite et des difficultés de recrutement, l'abolition de ces programmes n'a pas tardé. Aujourd'hui on se dirait presque revenu à la case départ. Les inscriptions stagnent: la CECM continue à enregistrer un taux de participation féminine très faible dans tous les secteurs d'études non traditionnelles (voir annexe, page 60).

Il nous semble quand même trop facile d'imputer le manque de succès de ces programmes au manque d'intérêt des filles. Les groupes communautaires offrant des services d'employabilité ont quant à eux des taux de réussite qui s'élèvent à plus de 70% (74% chez Formation'Elle). L'absence de mécanismes de suivi et de support à la recherche d'emploi dans les programmes institutionnels est, à notre avis, un facteur

déterminant dans cet état de fait. Les institutions n'ont pas développé une culture d'encadrement et de suivi qui donne aux participantes cet accompagnement essentiel dans les moments particulièrement ardu. Nous croyons que la nature de l'intervention communautaire et la présence de mesures de soutien qu'elle met en place pour épauler les femmes fait la différence. Cette approche tient compte du fait que ces fonceuses sont souvent peu préparées à affronter un environnement hostile auquel elles ne s'attendaient pas. Plusieurs d'entre elles ont déjà à composer avec le rattrapage scolaire après une absence de plusieurs années, avec la pauvreté ou encore avec la monoparentalité. Elles ont besoin de mécanismes de support qui facilitent leur maintien aux études et leur permettent de s'accrocher à leur objectif scolaire et de réussir. Nous croyons qu'une collaboration plus étroite entre le milieu de l'éducation et le milieu communautaire serait souhaitable.

Malgré les résultats positifs de l'intervention communautaire féminine en matière d'intégration, les nouvelles consignes des bailleurs de fonds privilégient le placement en entreprise plutôt que le retour aux études et font en sorte que ces organismes d'employabilité sont en voie de devenir des entreprises de gestion de cas. Les programmes institutionnels, quant à eux, n'atteignent pas les résultats probants des groupes communautaires : ils accusent un taux d'abandon qui rejoint plutôt le taux de réussite des formations offertes par ces groupes.

De toutes ces données, ce qui nous frappe particulièrement est la disproportion entre les diplômées et les embauchées! Les filles feront souvent preuve d'excellence dans leur parcours scolaire, seront souvent premières de classe, gagneront les Olympiades de la formation professionnelle et technique dans certaines disciplines mais ne réussiront pas à décrocher ce premier emploi! Les techniques de recherche d'emploi spécifiquement non traditionnelle et l'accès à un réseau de femmes pourrait faire la différence et elles en sont privées. La recherche d'emploi à saveur non traditionnelle est une démarche qui comporte un élément important avec lequel il faut apprendre à composer: la chercheuse d'emploi aura à faire valoir la qualité de la main-d'œuvre féminine dans un premier temps et à mettre en valeur sa propre compétence dans un deuxième temps. Une dualité toujours présente qui épuise les femmes mais ne les arrête pas pour autant...

Le marché du travail:

On sait que d'ici 10 ans, le Canada accusera une pénurie de main-d'œuvre spécialisée de l'ordre de 300 000: ces emplois devront être comblés par des gens recrutés ailleurs.¹⁰ Quel gâchis de talents! Que d'opportunités ratées! Il est grand temps que nous mettions plus d'énergie et plus de ressources financières à sensibiliser nos jeunes filles à la multitude des options qui s'offrent à elles. Les sciences, les technologies, l'informatique et les métiers spécialisés sont à portée de la main: il s'agit de réussir à combattre les préjugés qui limitent et qui restreignent. L'intervention en ce sens n'en est pas à ses premiers efforts; mais quand il s'agit du changement des mentalités la route est longue. Les modèles sont en train d'émerger, les pionnières cumulent les années d'expérience, certains secteurs d'emploi accusent un taux de féminité important depuis quelques années (qu'on pense aux chauffeuses d'autobus, aux policières, aux avocates et aux femmes médecins qui ne surprennent plus), la féminisation des titres reflète une nouvelle prise de conscience, le hockey olympique féminin existe et les gouvernements font de réels efforts pour inscrire les femmes dans le XXI^e siècle.

Le Ministère de l'Emploi et de la Solidarité a mis en place un régime d'apprentissage s'appliquant actuellement à la mécanique d'entretien de machines industrielles, à la conduite et au réglage de machines à mouler les plastiques, à la conduite des véhicules lourds et à l'affûtage dont les publicités ciblent les filles.

La réalité du marché du travail est dure pour tous et particulièrement pour les femmes: les PAE ont régressé, l'embauche stagne, les préjugés perdurent, la sous-traitance (moins bien rémunérée et précaire) est à la hausse, la mondialisation confronte le "cheap labour" à la productivité, la formation n'est pas toujours arrimée aux besoins du marché du travail et les femmes tentent néanmoins de défendre leurs droits les plus fondamentaux, soit l'accès aux moyens d'assumer leur responsabilité parentale dans des conditions décentes et équitables...

¹⁰ GROUPE D'ÉTUDE SUR LES TECHNICIENS ET LES TECHNOLOGUES, *Savoir exploiter notre potentiel, Techniciens et technologues de demain*, Centre canadien du travail et de la productivité, Ottawa, 1993, 214 p.

Le gouvernement québécois se dit sensibilisé à la réalité non traditionnelle. Pourtant la disproportion entre la volonté des femmes à accéder à tous les emplois et la réalité du marché du travail est réelle. Le nombre important de travailleuses en emplois non traditionnels qui demandent de l'aide démontre à quel point les budgets alloués au développement du non-traditionnel sont aussi essentiels aujourd'hui qu'ils l'ont été dans le passé.

On a compris depuis longtemps que la force du nombre fait la différence: les premières chauffeuses d'autobus à Montréal nous racontent comment jadis (en 1980!) les gens qui refusaient d'embarquer dans un autobus conduit par une femme étaient nombreux et combien le poids de ce rejet répété quotidiennement était lourd à vivre. Les temps ont changé. Les chauffeuses d'autobus ne surprennent plus. Mais faudra-t-il gagner les batailles métier par métier? 1998 accepte les chauffeuses d'autobus, les policières, les soudeuses, et les mécaniciennes automobiles; pour le reste, on continue...

La lutte des femmes est historique. Un pas en avant, un pas en arrière. C'est la valse de l'équité. En 85, Hydro-Québec avait plus de femmes à son emploi qu'aujourd'hui. Les électriciennes d'appareillage savent depuis plusieurs années qu'il n'y a plus d'embauche, les monteuses de ligne voient leur nombre diminuer année après année. Les PAE ont été vidés de sens puisqu'il n'y a plus de ressources financières mises à la disposition de leur promotion ou de leur application; la formation en entreprise profite peu aux femmes mais dessert plutôt les intérêts fiscaux d'employeurs qui profitent de subventions. Quand les femmes bénéficient de ces formations, elles n'en retirent souvent que l'ajout de leurs noms à une banque de candidatures stérile.

D'ailleurs, à Montréal en 1997 la grande entreprise embauche peu les travailleuses en emplois non traditionnels: les résultats des programmes de Formation'Elle nous démontrent que 70% de leurs participantes qui se sont trouvé un emploi l'ont fait dans la PME.

Les services d'orientation et de recherche d'emploi non traditionnels subventionnés par les gouvernements sont tellement normés que de nombreuses femmes en sont privées; par

exemple, les "sans chèques" et les "réorientées" n'y ont pas accès. Le suivi individuel et l'encadrement de ces programmes sont restreints et les femmes se sentent encore laissées pour compte. La recherche d'emploi revient toujours comme un des plus importants facteurs qui pose problème dans l'exercice d'un métier non traditionnel.

Pourtant, dans tous les secteurs les alliés émergent: de nombreux syndicats offrent une nouvelle visibilité aux femmes; des comités de condition féminine voient le jour; les critères applicables aux nouvelles arrivées s'assouplissent. À la STCUM par exemple, les préposés à l'entretien compte 56 femmes sur 2 000 employés; le syndicat en collaboration avec F.R.O.N.T. fait présentement des revendications auprès de la direction pour effectuer une mise à jour du PAE implanté en 85. On vise, entre autres, à mettre fin à l'exigence d'expérience qui s'avère un critère particulièrement discriminatoire pour les candidatures féminines. La volonté est de faire de ce PAE non pas une embûche mais plutôt un document qui permettra d'accélérer l'accès à l'équité dans l'embauche.

Les centrales syndicales aussi se positionnent: la Confédération des syndicats nationaux (CSN) veut mettre ses membres syndiquées en réseau; la Confédération des syndicats démocratiques (CSD) se penche sur le problème de l'absence des femmes dans les secteurs non traditionnels et dans les instances syndicales, la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ) vient de publier les résultats d'une étude exploratoire intitulée « Quand le masculin se conjugue au féminin » sur les femmes dans des emplois traditionnellement masculins qui inclut un plan d'action.

Cette étude révèle que:

"la situation des femmes qui travaillent dans un monde d'hommes se fait de plus en plus rose....mais la plupart se désolent de ne pas être respectées et de devoir «faire leurs preuves» jour après jour, qu'elles aient un an ou 22 ans d'ancienneté! Et leurs débuts semblent avoir été encore plus difficiles, puisque les deux tiers ont dû subir toutes sortes de «tests», du régime du silence aux «blagues» grossières. 79% se plaignent d'ailleurs d'avoir droit à un langage sexiste ou blessant. Environ 84% ont aussi à travailler avec des

outils mal adaptés et 62% considèrent qu'elles doivent trop forcer. Détail éloquent, elles sont aussi nombreuses à mentionner comme «désavantage»...l'affichage des femmes nues!....En fait, même les hommes disent majoritairement que la présence des femmes améliore l'ambiance de travail et qu'elles «humanisent» les relations. Et les femmes semblent percevoir cette appréciation: 60% d'entre elles estiment que les hommes se montrent agréables et le tiers, qu'ils sont heureux de travailler à leur côtés. À l'autre extrême, 13% font encore face à des machos souhaitant leur départ et 5% à des agressifs".¹¹

Si ces données nous racontent comment les femmes ont gagné du terrain au cours des dernières années, nous nous en réjouissons, mais nous savons aussi combien la ligne de départ était éloignée...et combien de chemin il reste à parcourir.

C'est pourquoi F.R.O.N.T. poursuit ses efforts dirigés vers la sensibilisation et l'implication de ceux qui sont interpellés par la problématique de l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels. L'organisme a par exemple initié une rencontre intersyndicale avec les représentantes des comités de condition féminine de trois centrales syndicales, CSN, CSD, FTQ. Cette première est de bon augure et confirme une volonté certaine de s'impliquer dans le dossier non traditionnel.

Après des syndicats et des formateurs, le message est entendu et les revendications sont souvent bien reçues mais toute cette bonne volonté restera lettre morte si des ressources ne sont pas mises à contribution pour effectuer des changements réels.

Parallèlement à ces développements, ATF est à compléter une étude sur l'évolution et la portée des PAE: nous savons déjà qu'il est essentiel de revoir les PAE, de les discuter, de les repenser, de dénoncer les mécanismes qui les rendent inefficaces. Il est essentiel de mettre sur pied des groupes de travail ponctuels capables d'assurer le maintien et l'amélioration des mesures d'accès et d'intégration. Ces comités de travail devront être composés de personnes ayant une marge de manœuvre et des moyens pour agir. On

¹¹ LA PRESSE, samedi 7 mars 1998

pense aux spécialistes en non-traditionnel qui ont des spécificités distinctes: préoccupation juridique (ATF), force de rassemblement massive (F.R.O.N.T.) expertise en formation (Formation'Elle); aux décideurs syndicaux, patronaux, gouvernementaux et institutionnels; aux éducateurs, aux centres de développement économiques communautaires (CDEC) et au CRD de Montréal. Ce sont les acteurs qui devront être interpellés pour se joindre à un effort collectif de redressement d'une situation qui prive toute la population d'une richesse insoupçonnée.

Nous avons rencontré un grand nombre de ces partenaires potentiels et avons senti que nous partageons souvent les mêmes objectifs: les CDEC ont des préoccupations très "terrain" et très "quartiers": ce sont des instances qui tiennent compte de leur "monde" et qui tentent de répondre aux besoins exprimés. La **CDEC Rosemont / Petite Patrie** se sent interpellée par la situation des femmes et le décrochage scolaire; la **CDEC Côte des Neiges** par la sensibilisation aux métiers non traditionnels pour sa clientèle immigrante (elle veut d'ailleurs développer un projet avec F.R.O.N.T. pour mettre en place des ressources à l'intention des femmes immigrantes) ; la **CDEC Ahuntsic** par l'accès aux formations non traditionnelles dans les CÉGEPS. Nous sommes à explorer les possibilités de projets conjoints où les expertises de l'un et de l'autre sont mises à contribution.

En cours de recherche, nous avons aussi rencontré des innovateurs visionnaires qui se sont montrés disposés à nous intégrer à leur projets: le **CRD de Montréal** et la **Société de Développement Angus (SDA)** sont réceptifs à l'inclusion des femmes dans le développement de ses nouveaux chantiers; la **CCQ** au maintien des efforts élaborés dans leur programme d'accès à leur industrie, lequel tarde à donner des résultats; les **Éditions Ma Carrière** à notre participation à la propagation du message non traditionnel au niveau de la formation.

Dans cette conjoncture, F.R.O.N.T. se fait connaître dans son nouveau milieu auprès du Conseil du Statut de la femme de Montréal , des groupes d'entraide pour celles qui sont isolées à la maison avec des jeunes enfants ou qui sont monoparentales comme le **Groupe entraide maternelle** (GEM),et **l'Écho des femmes de la Petite Patrie**, des groupes populaires mixtes et multi-ethniques comme **La Maisonnée des parents** pour

qu'ils inscrivent le choix non traditionnel dans leurs pistes de solutions. Notre présence à Montréal nous rapproche des grandes luttes féministes menées par la FFQ, le CSF, Au Bas de l'Échelle, Relais-femmes ou le CIAFT et nous permet d'amorcer des collaborations dans le développement de projets communs comme l'Internet au féminin avec le CIAFT; un camp de jour non traditionnel à l'intention des jeunes décrocheuses et sans abri avec le Réchaud-Bus de la STCUM; des ateliers de sensibilisation avec les Commissions scolaires de l'Île de Montréal; des campagnes de promotion avec la grande et petite entreprise. Les idées mijotent, les projets potentiels se multiplient: reste à unir nos forces pour trouver le financement afin de réaliser ces initiatives qui font rêver d'équité et de possibilités...

Les initiatives face à la discrimination à l'embauche:

Nous savons que les travailleuses fraîchement émoulues de leur formation dans un secteur non traditionnel ont énormément de difficulté à se décrocher un premier emploi: certaines d'entre elles seront en recherche d'emploi au delà d'un an! Certaines autres se désisteront en cours de route, tandis que d'autres persisteront dans leurs démarches ou opteront pour le travail à la pigne, le travail au noir, le travail à contrat, un travail connexe ou encore feront le grand saut vers la création d'une PME.

Les femmes en emplois non traditionnels qui se lancent en affaires ont souvent ceci en commun qu'elles créeront une entreprise qui fera place aux femmes, qui initiera des services propres aux femmes et qui, tout en desservant la population, ciblera les femmes. Il y a souvent un sous-entendu de solidarité qui n'exclut ni le profit, ni la concurrence et qui reflète un sain esprit d'entrepreneurship.

À Montréal, ***La clé de contact*** a vraiment mis les mécaniciennes automobiles sur la carte et a grandement contribué à faire accepter les femmes dans une industrie où l'absence des femmes est notoire: nous ne prétendons pas que les femmes y sont maintenant intégrées d'emblée, mais un grand pas a été franchi. Ces femmes se sont créé un emploi dans une industrie qui, de prime abord, leur tournait le dos. Heureusement, la propriétaire de ce garage est visiblement douée pour l'entrepreneurship: deux ans après son

ouverture, le travail acharné jumelé à une formule gagnante sembleraient avoir assuré la viabilité de cette PME. Elle y accueille des stagiaires pour des périodes allant de 2 à 8 semaines, elle offre des cours de mécanique automobile de base à l'intention des femmes, elle fait beaucoup de représentation et propage le message non traditionnel à toutes les occasions. Ambassadrice extraordinaire, elle a été vue, connue et reconnue; elle a beaucoup servi la cause des femmes tout en y prenant un plaisir évident et en desservant les intérêts de son entreprise.

Les femmes mécanos, deuxième garage féminin à Montréal, a reproduit sensiblement la même formule avec l'ajout d'une pompe à essence. La motivation des deux propriétaires était similaire, la recette semblable: stages pour les filles, cours de mécanique, embauche de femmes prévue, diffusion d'un message non traditionnel et féministe.

D'autres, moins en vue, se lanceront dans la grande aventure commerciale en créant leur PME dans les secteurs de services de traiteurs, de fleuristes, d'horticulture et de déneigement, d'aménagement de boîtes à fleurs, de réparation d'appareils électroménagers, d'enseignement aux aînés, de rénovation et de menuiserie, de peinture et tirage de joints. Toutes se sont lancées les yeux pétillants, le cœur sur la main et du courage à revendre. Pour toutes celles qui ont réussi, il y a en contrepartie celles qui ont perdu toutes leurs économies, qui se sont épuisées à la tâche, qui ont vécu une expérience amère peut-être simplement parce qu'elles n'avaient pas le profil de l'entrepreneure.

LES BESOINS DES TRAVAILLEUSES

Nous parlons quotidiennement avec des travailleuses en emplois non traditionnels: elles communiquent avec nous par téléphone, par télécopieur, en personne. Elles participent à nos activités et nous en suggèrent. Elles partagent leur quotidien avec nous et nous disent en mots, en écrits, en actions, en demandes ce dont elles ont besoin. Elles identifient les problèmes et participent à inventer les solutions. Nous avons réparti leurs besoins sous neuf grands thèmes.

1. Le support et le soutien

L'isolement et le manque de moyens et de ressources reviennent toujours dans le discours des travailleuses. Un service de première ligne en vigueur le soir et la fin de semaine est, selon nous, une revendication de base. Un tel service permettrait de contrer le découragement et le sentiment d'impuissance devant des situations rendues particulièrement pénibles par manque de moyens et d'expérience. Un tel service mettrait des ressources à la disposition des travailleuses, leur permettrait d'aller chercher une information indispensable, d'être référée aux spécialistes, de rejoindre d'autres travailleuses œuvrant dans le même secteur ou ayant été aux prises avec des problèmes similaires.

2. La défense de leurs droits

Les droits des travailleuses sont souvent bafoués. Et nombre d'entre elles ne sont pas prêtes à agir parce qu'elles ne peuvent pas mettre leur emploi en péril. Mais pour celles qui sont motivées, la lutte solitaire est lourde. Le support de professionnelles s'avère souvent indispensable et la défense des droits des travailleuses peut prendre différentes formes. Du dépôt d'une plainte aux droits de la personne à une intervention auprès d'un patron, d'un contremaître, d'un syndicat. Les actions peuvent être individuelles ou collectives. Elles peuvent cibler une industrie spécifique, un corps de métier, une situation précise. Mais nous sommes encore à l'étape où tout doit être mis à contribution pour mener ces luttes.

3. La rétention en emploi

Les femmes qui exercent des métiers non traditionnels sont nombreuses à subir des conditions de travail inacceptables. Que ce soit en matière d'intégration, de retrait préventif et de congés de maternité, d'horaires difficiles à conjuguer avec les responsabilités familiales, de harcèlement sexuel et psychologique, les besoins des femmes sont criants. Les femmes sont déterminées et courageuses et font tout en leur pouvoir pour persister, mais quand la coupe déborde, elles abandonnent, se retrouvent isolées et trop souvent convaincues qu'elles n'étaient pas à la hauteur. L'intervention en milieu de travail peut épauler ces femmes avant qu'elles ne soient rendues au point de non retour.

4. La concertation

Les membres de F.R.O.N.T. ont identifié le besoin de regroupement depuis longtemps. Ce sont elles qui ont prôné la création d'un réseau de travailleuses, qui réclament des actions collectives et une visibilité accrue fondées sur la solidarité et la force du nombre. La concertation est vitale pour réduire le dédoublement à son plus strict minimum, pour permettre au plus grand nombre de travailleuses de bénéficier des actions de toutes et chacune et d'être au courant des enjeux et des courants. Les colloques locaux, régionaux, provinciaux rapprochent les travailleuses les unes des autres et facilitent leur participation aux travaux des intervenantes.

La concertation jumelle les différents aspects de la problématique et permet souvent des alliances heureuses de travailleuses et d'intervenantes! Facteur non négligeable, elle permet aussi aux travailleuses d'appivoiser les instances décisionnelles auprès desquelles elles auront à faire des représentations dans certains dossiers.

5. La visibilité des modèles

Les travailleuses nous redisent souvent l'importance d'être vues pour que leur présence change le paysage de façon définitive. Plus on en voit, plus il y aura de travailleuses! Leur désir d'implication au niveau de la sensibilisation et de la promotion se traduit par

leur disponibilité pour participer à des émissions de télévision et de radio, à des panels, des présentations, des conférences, des témoignages dans des écoles, des colloques, des rencontres professionnelles. Elles veulent se présenter comme des modèles mais plusieurs d'entre elles sentent que leur bonne volonté ne suffit pas et expriment un besoin de formation pour animer des ateliers, parler en public, présenter des ateliers de manipulations, témoigner de leur parcours et présenter leur métier ou encore intervenir auprès d'étudiantes de tout âge. Elles nous demandent aussi des sessions qui leur permettraient d'appivoiser les médias ou encore d'être porte-parole de l'organisme.

6. L'intégration à la vie syndicale

Les travailleuses syndiquées comprennent l'importance de l'activité syndicale voire intersyndicale: mais l'accès aux réunions syndicales est difficile. Elles sont tellement minoritaires que leur apparition dans une réunion fera souvent figure d'intrusion. Et pourtant les syndiquées non traditionnelles veulent s'approprier le fonctionnement syndical afin de réussir à s'y retrouver avec autant de facilité que leurs confrères: elles veulent s'intégrer et participer à faire bouger les choses. L'initiation à la vie syndicale est importante pour elles et tous les mécanismes conçus pour leur en faciliter la tâche sont porteurs d'amélioration.

7. L'orientation et la réorientation

Les travailleuses et les étudiantes sont nombreuses à exprimer le désir d'appivoiser et d'explorer les secteurs non traditionnels: à force de publicité, de visibilité, de sensibilisation, de plus en plus de jeunes filles et de femmes démontrent une curiosité à élargir leurs options. Les étudiantes seront souvent ralenties dans leurs élans par des conseillers ou conseillères en orientation débordés, mal outillés et peu disponibles. Les écoles ont des budgets minimes en la matière: les travailleuses déjà en emploi qui songent à se réorienter ont accès à encore moins de ressources. Les consultations individuelles avec les spécialistes en orientation ne sont pas nécessairement à la portée de celles qui cherchent à se réorienter pour améliorer leur situation financière. Les programmes subventionnés par les gouvernements ont souvent des critères

d'admissibilité si restreints que celles qui ne s'y conforment pas sont laissées pour compte.

Des ateliers d'information, d'exploration et de sensibilisation; des discussions pour démystifier les préjugés, la force physique, le sexe des maths et des sciences, les goûts et aptitudes "féminines"; des rencontres avec des femmes qui exercent des métiers non traditionnels; des visites en entreprise et en milieu scolaire sont toutes des activités pour lesquelles les besoins ont été exprimés haut et fort.

8. La formation

L'accès à la formation est souvent difficile. Manque d'information, manque de support dans une décision inévitablement controversée par les proches, accessibilité des centres de formation offrant les programmes convoités: le choix non traditionnel est souvent particulièrement ardu quand il est le fruit d'un effort solitaire. L'intégration au milieu scolaire ne va pas de soit non plus. Les étudiantes diplômées nous diront souvent comment elles se sont convaincues que tout était normal en cours d'étude parce que la réalité aurait été trop perturbante à confronter. Comités d'accueil, programmes d'accès, rapprochement entre les nouvelles arrivées et les "anciennes", mécanismes d'entraide sont tous des outils indispensables qui tardent à être mis en place.

9. La recherche d'emploi

La spécificité de la recherche d'emploi non traditionnelle n'est plus à démontrer. Les filles ont beaucoup de difficulté à décrocher ce premier emploi. Elle ne sont pas prises au sérieux, se butent à des préjugés aberrants, n'arrivent pas à circonscrire leur manque d'expérience, doivent apprendre à arrimer la valorisation du travail des femmes et leur valorisation personnelle. L'approche non traditionnelle en recherche d'emploi n'est pas une solution miracle mais, jumelée à l'accès à un réseau de femmes, peut donner confiance en soi.

CONCLUSION

Cette recherche nous aura permis de confirmer le constat que la région de Montréal est la région du Québec où le nombre de travailleuses dans les métiers non traditionnels est le plus élevé et où les services en non-traditionnel sont peu développés. Cette importante lacune pénalise les femmes qui ont osé sortir des sentiers battus et contribue à laisser perdurer la difficulté d'augmenter leur nombre. Et pourtant la problématique a été circonscrite, les intervenantes potentielles sont en place, les pistes d'action ont été identifiées: reste à trouver les ressources qui rendront la poursuite des actions possible.

Les échanges avec les travailleuses permettent d'identifier les acquis et les difficultés des femmes en emplois non traditionnels et d'identifier des solutions gagnantes en matière d'intégration. Celles qui n'ont pas la chance de faire partie d'un regroupement souffrent d'un grave problème d'isolement.

Elles exercent des métiers qu'elles adorent mais témoignent également des petites et grandes difficultés qu'elles éprouvent pour se maintenir en emplois non traditionnels. L'importance d'avoir des lieux pour s'exprimer, pour être écoutées et pouvoir échanger est souvent réitérée, lesquels lieux permettent l'expression de leurs sentiments et de leurs opinions de sorte que les pistes d'action sont actualisées en fonction des besoins qu'elles expriment.

Les institutions scolaires, les instances de développement économique et communautaire et les syndicats rencontrés au cours de cette recherche ont démontré une volonté d'agir pour contrer la pauvreté des femmes, contrer le décrochage scolaire des jeunes filles, la sous-scolarisation et la monoparentalité.

Les métiers non traditionnels apparaissent comme une solution économique importante dans la lutte pour contrer la pauvreté des femmes. Mais dans la grande région de Montréal, il existe actuellement un écart important entre les besoins exprimés et les ressources disponibles pour faire connaître ces métiers et ces formations aux femmes et faire en sorte qu'elles y accèdent et s'y maintiennent en toute sérénité.

RECOMMANDATIONS

Considérant la prévision d'une augmentation de femmes dans les métiers et les études non traditionnelles grâce aux modèles qui ont émergé;

Considérant l'action soutenue des groupes de femmes en matière de changement des mentalités en ce qui a trait au travail non traditionnel;

Considérant la volonté affirmée par les instances de développement régional (directions régionales des ministères, CRD, Emploi-Québec, CDEC, groupes de femmes) de promouvoir la place des femmes dans les secteurs non traditionnels;

Considérant l'ampleur des obstacles rencontrés par les travailleuses ayant fait le choix d'exercer un métier non traditionnel à se trouver et à se maintenir en emploi à cause des conditions discriminatoires qui prévalent dans les milieux de travail;

Considérant le peu de ressources en matière de travail non traditionnel dans la région de Montréal.

Nous recommandons :

- que F.R.O.N.T. poursuive et consolide la concertation amorcée au cours de cette recherche-action pour rassembler les forces qui agissent dans le non-traditionnel dans la région de Montréal;
- que les instances impliquées dans le développement économique et communautaire de chacun des arrondissements de Montréal inscrivent la place du non-traditionnel dans leur plan de développement;
- que les institutions scolaires préparent l'arrivée des femmes et des jeunes filles dans les secteurs d'études non traditionnelles par l'établissement de programmes d'accès à l'égalité visant l'augmentation des inscriptions des étudiantes dans ces secteurs d'études et l'amélioration des conditions d'études des étudiantes;
- que F.R.O.N.T. mette en place et fasse connaître un service de première ligne pour répondre aux besoins des travailleuses non traditionnelles et développe un réseau montréalais d'entraide et de support.

LES RESSOURCES COMMUNAUTAIRES À VOCATION NON TRADITIONNELLE À MONTRÉAL

Jusqu'à octobre 1997, les seuls organismes à vocation spécifiquement non traditionnelle desservant le territoire montréalais étaient Formation'Elle du Centre des femmes de Montréal et Action travail des femmes (ATF). Avec l'arrivée de F.R.O.N.T. à l'automne 97, les ressources augmentaient leurs effectifs sans toutefois arriver, faute de ressources humaines et financières, à remplir le mandat qu'elles ont circonscrit.

- F.R.O.N.T. soutient un réseau de travailleuses, met en place des mécanismes de support et d'entraide, fait la promotion et la sensibilisation des métiers non traditionnels et s'implique dans la défense des droits des travailleuses en matière d'intégration et de maintien à l'emploi;
- Formation'Elle offre un programme d'orientation et de formation qui inclut encadrement, stages et recherche d'emploi à caractère non traditionnelle;
- ATF se porte à la défense des droits des femmes qui exercent des métiers non traditionnels et qui sont victimes de discrimination systémique à l'embauche.

Malgré une spécificité commune, ces trois organismes sont très différents.

F.R.O.N.T. est un organisme provincial dont le siège social est nouvellement installé à Montréal. Avant son déménagement à Montréal, F.R.O.N.T. avait pignon sur rue à Longueuil où l'organisme provincial avait son siège social et cohabitait avec un projet local connu sous le nom de F.R.O.N.T.-Montérégie. Ce projet desservait une population montréalaise mais se voyait de plus en plus interpellé par les travailleuses montréalaises en manque de services. L'objectif de F.R.O.N.T., à la lumière des résultats de cette recherche, est de mettre en place un service montréalais semblable à celui qui était offert en Montérégie. Ce qui suit est une description de l'organisme provincial.

F.R.O.N.T. est un regroupement de femmes en emplois non traditionnels dont le mandat premier est le soutien et l'entraide de travailleuses qui œuvrent dans des milieux de travail majoritairement masculins. Les services offerts par l'organisme visent prioritairement les membres mais s'élargissent pour inclure des activités ciblant le grand public et les décideurs. Aux membres individuelles, l'organisme offre un service de première ligne, une écoute active, un réseau d'entraide, un soutien technique et moral, un service de référence et l'accès à leur documentation. De plus elles sont invitées à participer à des colloques non traditionnels, à des activités de rassemblement tenues à leur intention (souvent à leur suggestion). Elles sont aussi conviées à l'assemblée générale, au colloque provincial, à des rencontres thématiques et leur présence sur les comités de travail est hautement encouragée.

Pour les groupes membres, l'organisme agit comme agent de liaison entre les régions et comme courroie de transmission de l'information non traditionnelle. Le journal **La Fronde** leur est envoyé et F.R.O.N.T. encourage sa reproduction pour que ces groupes régionaux puissent permettre à toutes les femmes en emplois non traditionnels qu'elles desservent de se sentir moins isolées. L'échange d'outils et de programmes est d'ailleurs un privilège accordé aux membres tout comme l'accès à la concertation. Cette collégialité prônée par F.R.O.N.T. est manifeste lors de la tenue de colloques provinciaux auxquels les groupes membres sont invités: leur participation est grandement encouragée au comité organisateur, à l'animation d'ateliers ou simplement au recrutement de congressistes. De plus, leur «membership» leur donne accès aux recherches et aux bilans des actions menées en matière de travail non traditionnel à l'échelle provinciale et les inclut dans le développement de l'expertise dans la problématique du travail non traditionnel des femmes.

Pour ce qui est du grand public, l'organisme informe, sensibilise et fait la promotion du travail non traditionnel. F.R.O.N.T. fait beaucoup de représentation dans les événements spéciaux et dans les médias et se positionne dans les dossiers femmes. Son matériel pédagogique est produit à l'intention des membres, des étudiantes, des parents et des éducateurs; ses outils d'intégration des femmes quant à eux sont conçus à l'intention des employeurs. Ses ateliers de formation et d'orientation sont présentés dans les

écoles, dans différents Salons, comme celui de la femme ou de la jeunesse. Ses événements spéciaux dans le cadre des fêtes du 8 mars (spectacles, panels, journaux, etc.) visent toujours la promotion et la visibilité du travail non traditionnel tout comme sa participation à de nombreuses émissions de télévision.

Formation'Elle vise l'accès des femmes aux carrières non traditionnelles; parmi les services offerts, cinq ateliers d'orientation permettent aux femmes d'explorer les domaines scientifiques et techniques et d'élaborer un plan de carrière en fonction de leurs caractéristiques personnelles ainsi que des réalités du marché du travail. Les participantes font des visites industrielles et scolaires, font des stages pratiques en entreprise et rencontrent aussi des travailleuses en milieu non traditionnel. Elles participent au programme d'aide à la recherche d'emploi qui leur donne accès à une banque d'emplois de 325 employeurs et ont accès à des stages pratiques en entreprise. Cette année, en collaboration avec Formotrad inc., elle ont formé 12 électromécaniciennes en systèmes automatisés dans le cadre d'un projet travail-étude. Le programme de Formation'Elle donne des résultats: entre 1993 et 1996, 74% de leurs 149 participantes se sont trouvées un emploi en fin de formation. Leur salaire moyen se situait à 12,21\$ l'heure.

L'organisme fait la promotion du non-traditionnel en participant à des émissions de télévision traitant du non-traditionnel, en faisant l'objet d'articles dans les médias, en tenant des kiosques promotionnels à l'intention du grand public et en animant des ateliers et des conférences dans des colloques.

Action travail des femmes soutient les femmes à la recherche d'un emploi stable et bien rémunéré, y compris les femmes de divers âges et origines ethniques Cet organisme vise l'égalité des femmes au travail; des vrais emplois, pas des jobines; l'accès aux emplois traditionnellement occupés par des hommes; l'autonomie financière des femmes. Son mandat est d'éliminer la discrimination systémique et obtenir des programmes d'accès à l'égalité efficaces.

ATF diffuse l'information sur les emplois non traditionnels disponibles; regroupe les femmes et appuie leur démarche d'emploi; offre support aux femmes discriminées à l'embauche. Elles offrent gratuitement des séances d'information sur le marché du travail et les emplois non traditionnels; de l'aide à la recherche d'emploi; des renseignements sur le recyclage scolaire et la formation professionnelle; de l'information et du soutien pour les problèmes de discrimination au travail.

Ce groupe de femmes s'implique activement avec d'autres groupes pour défendre le droit à l'égalité et lutter contre la pauvreté des femmes. Elles réclament des programmes d'accès à l'égalité pour les femmes, prévoyant un pourcentage d'embauche et un échancier; des programmes sociaux adéquats (assurance-chômage, aide sociale); des cours de formation professionnelle adaptés aux besoins des femmes; des recours juridiques accessibles aux femmes discriminées au travail.

Ce sont elles qui, grâce à la solidarité des femmes qu'elles ont interpellées, ont remporté plusieurs victoires ouvrant des nouvelles possibilités d'emplois aux femmes. Rappelons-nous que ce sont elles qui ont gagné les luttes juridiques qui se sont soldées par: le premier programme d'accès à l'égalité imposé au Canada par un tribunal, obligeant le Canadien National à employer 25% de femmes cols bleus ou encore l'abolition de pratiques d'embauches discriminatoires et la mise sur pied de programmes d'accès à l'égalité pour les femmes chez certains employeurs importants.

Notons que de ces trois organismes, F.R.O.N.T. et ATF sont ceux qui ont bâti un réseau de travailleuses non traditionnelles militantes, impliquées, actives: celui d'ATF au niveau local, celui de F.R.O.N.T. au niveau provincial. Leur apport est précieux, mais aussi nombreuses et dévouées soient-elles, elles n'arrivent pas à compenser pour une pénurie importante de ressources humaines et financières essentielles à l'intervention non traditionnelle.

BIBLIOGRAPHIE

- COALITION DE GROUPES D'ÉTUDE ET DE RECHERCHE FÉMINISTES UNIVERSITAIRES, *Filles et garçons dans le système d'éducation: les nouveaux mythes et la réalité*, Université Laval, Université Concordia, Université du Québec à Montréal, Réseau québécois des chercheuses féministes, Québec, 1995, 34 p.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, Direction de la formation professionnelle et Direction de la QUALIFICATION professionnelle, Montréal, 1996, 87 p.
- COMMISSION DES ÉCOLES CATHOLIQUES DE MONTRÉAL, *Taux de féminité dans les programmes de formation professionnelle*, Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes, Montréal, Juillet 1997.
- CONSEIL RÉGIONAL DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÎLE DE MONTRÉAL ET LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE MONTRÉAL, *Avis régional sur le volet montréalais de la politique active du marché du travail à la ministre d'État de l'Emploi et de la Solidarité Madame Louise Harel et au ministre responsable du Développement des régions, Monsieur Guy Chevrette*, Montréal, 1996, 23 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait socio-économique des femmes du Québec et de ses régions*, Recherche et rédaction: Chantal Martel et Brigitte Poussart, Le Conseil, Québec, 1997, 178 p.
- CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Portrait socio-économique des femmes de la région de Montréal, Région 06*, Recherche et rédaction: Brigitte Poussart, Le Conseil, Québec, 1995, 92 p.
- CORPORATION DE DÉVELOPPEMENT ÉCONOMIQUE COMMUNAUTAIRE ROSEMONT-PETITE-PATRIE, *S'organiser localement pour l'emploi*, Plan stratégique d'adaptation de la main-d'œuvre, Comité de Relance Angus, Montréal, 1997, 97 p.
- COUSINEAU, LÉA, *Les femmes dans les métiers non traditionnels*, Colloque Rhône Alpes Québec Lyon, Notes pour la conférence d'ouverture prononcée par Madame Léa Cousineau sous-ministre associée chargée de la condition féminine, Gouvernement du Québec, Lyon, 1997.
- EMPLOI-QUÉBEC, *Liste des professions non traditionnelles pour les femmes*, Direction de la planification, Montréal, Février 1998.
- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES, *Actes du colloque 10 X 10 = mille*, Rédaction: Colette Boudrias, Claire Cousineau, Hélène deMontigny, Longueuil, 1997, 38 p.

- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES, *Les actes du colloque québécois sur les femmes en emplois non traditionnels*, Rédaction: Colette Boudrias, Claire Cousineau, Hélène deMontigny, Longueuil, 1992, 25 p.
- FEMMES REGROUPÉES EN OPTIONS NON TRADITIONNELLES, *Pour les employeurs: Guide d'intégration des femmes dans des emplois non traditionnels*, Recherche et rédaction: Colette Boudrias, Longueuil, 1991, 12 p.
- GROUPE D'ÉTUDE SUR LES TECHNICIENS ET LES TECHNOLOGUES, *Savoir exploiter notre potentiel, Techniciens et technologues de demain*, Centre canadien du travail et de la productivité, Ottawa, 1993, 214 p.
- GOVERNEMENT DU QUÉBEC, *Projet de loi n^o 92 - Loi sur la Commission de développement de la métropole*, 1996, 20 p.
- JOURNAL DU SYNDICAT DU TRANSPORT DE MONTRÉAL (CSN), L'ENTRETIEN, *Un changement s'impose*, Mars 1998.
- LA GAZETTE DES FEMMES, *États généraux sur l'éducation: au tour des garçons? Entrevue avec Céline Saint-Pierre, vice-recteure à l'enseignement et à la recherche à l'UQAM*, Vol. 18, N^o 1, Mai-juin 1996.
- LE CENTRE D'AIGUILLAGE ESTRIE, LE SEMO, LE TRAIT-D'UNION, LA SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE DE L'ESTRIE, *Intégration de la main-d'œuvre féminine à des postes de production industrielle dans les entreprises manufacturières de la région de Sherbrooke*, Rapport préparé par Nicole Bergeron, Sherbrooke, 1996, 49 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Prendre le virage du succès, Plan d'action ministériel pour la réforme de l'éducation*, Québec, 1997, 55 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, Coordination à la condition féminine, *L'éducation et les filles. Où en sommes-nous? Quels sont les enjeux à privilégier?*, Québec, 1996, 10 p.
- MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, *Les filles et les métiers non traditionnels: du mouvement mais pas de changement*, Coordination à la condition féminine, Recherche et rédaction: Anne Thibault, Québec, 1996, 37 p.
- PARTANCE, *Nouvelle Ère, Nouve'Elles'Sphères - Témoignages de femmes engagées dans une voie non traditionnelle*, Coordination, recherche et rédaction: Dominique Chevalier et Francine Beaudoin, Drummondville, 1996, 98 p.
- SAINTE-PIERRE, CÉLINE, *La place des femmes sur le marché du travail à moyen et long terme* in *Historique et prospective du changement planifié*, Presses de l'UQAM, 1990, 266 p.

- SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Un avenir à partager... La politique en matière de condition féminine, Programme d'action 1997 - 2000 pour toutes les Québécoises*, Québec, 1997, 138 p.
- SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *La place des femmes dans le développement des régions, 5^e orientation*, Québec, 1997, 67 p.
- SECRÉTARIAT À LA CONCERTATION, *L'emploi, travaillons-y ensemble! Proposition du gouvernement du Québec à ses partenaires socio-économiques, Pour une politique active du marché du travail: l'harmonisation des mesures et programmes relatifs à la main-d'œuvre*, Québec, 1995, 10 p.
- SÉRIEYX, HERVÉ, ROLLAND, GABRIELLE, *Colère à deux voix, Quand les organisations lament les talents*, InterÉditions, Paris, 1995, 164 p.
- SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT ANGUS, *Plan d'action en matière d'insertion*, Montréal, 1997, 35 p.
- SOCIÉTÉ DE DÉVELOPPEMENT ANGUS, *Plan stratégique de développement 1997-2000, Résumé*, Montréal, 1997, 16 p.
- SOCIÉTÉ DE TRANSPORT DE LA COMMUNAUTÉ URBAINE DE MONTRÉAL, *Évolution quantitative de la situation des femmes à la STCUM*, Montréal, Mars 1997.
- SOCIÉTÉ QUÉBÉCOISE DE DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE, *Le marché du travail et la problématique du chômage pour la région de Montréal*, Direction de la planification et de l'intervention sectorielle, Montréal, 1995, 68 p.
- TABLE DE CONCERTATION DES GROUPES DE FEMMES DE LA MAURICIE-BOIS-FRANCS-DRUMMOND, *Femmes et production industrielle - Les opportunités d'emploi pour les femmes dans les entreprises manufacturières en Mauricie-Bois-Francis*, Coordination et rédaction: Marguerite Surprenant, Victoriaville, 1996, 35 p.
- TRAVAIL NON TRADITIONNEL LANAUDIÈRE & REGARD EN ELLE INC., *Le travail non traditionnel des femmes dans Lanaudière*, Recherche et rédaction: Anne Garon, Joliette, 1993, 141 p.

ANNEXE 1

Les membres du conseil d'administration de F.R.O.N.T.

- Linda Boisclair, présidente ▶ technicienne de service, Gaz Métropolitain
- Isabelle Dugré, vice-présidente ▶ tuyauteure et poseuse d'appareils de chauffage, STCUM;
▶ enseignante en plomberie à l'École des métiers de la construction de Montréal
- Hélène Vachon, secrétaire-trésorière ▶ machiniste, STCUM et responsable du dossier santé et sécurité au travail pour le syndicat
- Rose Baril, administratrice ▶ technicienne de service, Gaz Métropolitain
- Rachel Boutin, administratrice ▶ agente à la formation, Accès travail femmes
- Claire Cousineau, coordonnatrice ▶ F.R.O.N.T.
- Francine Leblanc, administratrice ▶ conseillère syndicale, T.U.A.C.
- Jeannine Lefebvre, administratrice ▶ conducteure-régleure de machines à mouler le plastique
- Sylvie Rouillard, administratrice ▶ assembleure-monteur
- Josée Patoine, administratrice ▶ réalisatrice-producteur, CKAC

ANNEXE 2

Les travailleuses et les étudiantes dans les secteurs non traditionnels d'emplois et d'études ayant participé à la consultation

Hélène,	apprentie-mécanicienne automobile
Johanne,	apprentie-mécanicienne automobile
Sylvie,	assembleure de meubles
Cécile,	bouchère
Louise,	chauffeure d'autobus
Lise,	carrossière
Lise,	conducteure de chariots élévateurs
Diane,	conducteure d'équipement lourd
Jeannine,	conducteure-régleure de machine à mouler le plastique
Francine,	conseillère syndicale
Denyse,	contrôleure en qualité alimentaire
Danielle,	contrôleure du trafic maritime
Martine,	cordonnrière
Louise,	ébéniste
Céline,	électromécanicienne
Isabelle,	ingénieure
Renée,	mécanicienne automobile
Monic,	mécanicienne d'aéronefs
Lise,	mécanicienne de machines fixes
Machiniste,	machiniste
Suzanne,	magasinière
Nicole,	mécanicienne de chantier
Suzanne,	mécanicienne d'horlogerie avionique
Sylvie,	minière
Claire,	monteure de lignes
Line,	monteure de structures d'aéronefs
Guylaine,	opératrice de grues
Marie-Josée,	peintre en bâtiment
Marlène,	peintre en bâtiment
Olga,	peintre en bâtiment
Hélène,	pétrochimiste
Caroline,	pilote
Linda,	pompière
Lise,	préposée à l'entretien des autobus
Denise,	préposée aux amarres
Hedwige,	préposées aux cuves
Josée,	réalisatrice radio
Manon,	réparatrice de machines distributrices
Suzanne,	répartitrice
Geneviève,	soudeuse
Sandra,	soudeuse
Catherine,	superviseure à l'entretien des wagons
Linda,	technicienne de service
Rose,	technicienne de service
Isabelle,	tuyauteure et poseure d'appareils de chauffage

Note: Pour éviter les représsailles, plusieurs d'entre elles ont accepté de témoigner dans la mesure où nous garantissons la confidentialité. C'est pourquoi nous n'identifions ni les noms de famille ni les lieux de travail ou d'études.

ANNEXE 3

Les organismes rejoints au cours de la recherche-action

Action travail des femmes (ATF)
Auto prévention, Association sectorielle services automobiles
C.L.S.C. La Petite Patrie
Carrefour jeunesse emploi Côte-des-Neiges
Centre de formation populaire
Centre de formation professionnelle de Lachine
Comité Logement Petite Patrie
Colloque des commissions scolaires de Montréal
Commission de la construction du Québec (CCQ)
Commission des droits de la personne
Commission des écoles catholiques de Montréal (CECM)
Confédération des syndicats démocratiques (CSD), service de la condition féminine
Confédération des syndicats nationaux (CSN), service de la condition féminine
Conseil du statut de la femme (CSF)
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Conseil régional de développement de l'Île de Montréal
Corporation de développement économique communautaire (Cdec) Ahuntsic
Corporation de développement économique communautaire (Cdec) Côte-des-Neiges
Corporation de développement économique communautaire (Cdec) Rosemont-Petite-Patrie
Direction des ressources humaines Canada (DRHC), Nord de Montréal
Écho des femmes Petite Patrie
École des métiers de l'automobile de Montréal (EMA)
École des métiers de la construction de Montréal (EMCM)
Éditions Ma Carrière
Fédération des travailleurs travailleuses du Québec, service de la condition féminine (FTQ)
Formation'Elle
Garage La clé de contact
Garage Les femmes mécanos
Groupe d'entraide maternelle
Hydro-Québec, service équité en emploi
La maisonnette des parents
Magasin-partage de la Petite Patrie
Maraîchères Les fille à Paul
Ministère de l'éducation, coordination à la condition féminine
Ministère de l'éducation, direction de la formation professionnelle et organisation du concours
Chapeau les filles!, région de Montréal
Mouvement action chômage
Regroupement autonome des jeunes
Regroupement des commissions scolaires de l'Île de Montréal
Relais-femmes
Société de développement Angus
Services de Grues Drolet
Société de transport de la communauté urbaine de Montréal (STCUM)
Service d'orientation et de relance industrielle pour les femmes (SORIF)
Syndicat des employés d'entretien de la STCUM (CSN)
Table des groupes de femmes de Montréal

ANNEXE 4

Les personnes-ressources intéressées à élaborer des projets en collaboration avec F.R.O.N.T.

- Jacque Line Bader, ▶ agente de développement
Cdec Rosemont-Petite-Patrie
- Marie-Andrée Beaudoin, ▶ directrice
Cdec Ahuntsic
- Agnès Beaulieu, ▶ agente de développement
Société de développement Angus
- Marie-France Benes, ▶ directrice par intérim
direction régionale de Montréal
Ministère de l'éducation
- Manon Bergeron, ▶ directrice adjointe
École des métiers de l'automobile de Montréal
- Ginette Bernier, ▶ coordonnatrice
Action travail des femmes
- Chantal Bissonnette, ▶ conseillère en formation
Carrefour jeunesse emploi Côte-des-Neiges
- Jeanne Breton, ▶ directrice adjointe
Centre de formation professionnelle de Lachine
- Louise Caron-Hardy, ▶ directrice générale
Commission des droits de la personne
- François Cartier, ▶ éditeur
Éditions Ma carrière
- Gaétan Châteauneuf, ▶ président
Syndicat des employés d'entretien CSN, STCUM
- Paul Cousineau, ▶ conseiller aux dossiers spéciaux
Cdec Rosemont-Petite-Patrie
- Mariangela Di Domenico, ▶ agente de recherche socio-économique
Conseil du statut de la femme de Montréal
- Guylaine Drolet, ▶ opératrice d'équipement lourd
Services de grues Drolet

- Chantal Dubeau, ▶ directrice de la formation professionnelle
Commission de la construction du Québec
- Catherine Escogido, ▶ conseillère syndicale
service de la condition féminine
Confédération des syndicats démocratiques (CSD)
- Colette Gendron, ▶ conseillère pédagogique
service de la formation professionnelle
Commission des écoles catholiques de Montréal
- Lise Gervais, ▶ formatrice
Centre de formation populaire
- Carole Gingras, ▶ conseillère syndicale
service de la condition féminine
FTQ
- Michèle Glémaud, ▶ agente de développement, Cdec Côte-des-Neiges
présidente, Carrefour jeunesse emploi C-d-N
- Anette Guérin, ▶ maraîchère
Les filles à Paul, Marché Jean-Talon
- Danielle Hébert, ▶ conseillère syndicale
service de la condition féminine
Confédération des syndicats nationaux (CSN)
- Leesa Hodgson, ▶ directrice
Formation'Elle
- Marie Lacasse, ▶ agente de projet
DRHC, Nord de Montréal
- Lisette Lapointe, ▶ directrice générale
Auto prévention, Association sectorielle services
automobiles
- Gaétan Lebeau, ▶ directeur de projets
STCUM
- Fatima Matrane, ▶ coordonnatrice
La maisonnette des parents
- Alain Prud'homme, ▶ directeur
École des métiers de la construction de Montréal
- Jocelyne Roy, ▶ directrice des communications
Commission de la construction du Québec
- Thérèse Ste-Marie, ▶ directrice générale - CIAFT

ANNEXE 5

Fiche thématique pour la consultation auprès des travailleuses

On explique qui est F.R.O.N.T.

On explique les buts de la consultation: nous sommes à constituer une banque de données des non-traditionnelles à Montréal pour confirmer leur existence, montrer les modèles et éventuellement établir des services en fonction des besoins. Les suites dépendront de la réponse à notre consultation.

Nom: _____

Adresse: _____

_____ Tél.: _____

Âge: _____

Métier: _____

Formation suivie: _____

Elle exerce son métiers depuis combien de temps? _____

Tarif horaire: _____

Employeur: _____

Secteur d'activité: _____

Si la travailleuse est retournée exercer un métier traditionnel, pourquoi?

Si elle a été mise à pied lors d'une restructuration, a-t-elle bénéficié d'un support ou d'un programme?

Si elle est sans emploi: depuis combien de temps? _____
en démarche de recherche d'emploi? _____

Influence du père dans son choix de carrière: positive? _____
 négative? _____
 négligeable? _____

Commentaires:

Invitation à se joindre à F.R.O.N.T. (+ pochette)

Invitation à se joindre à nous pour le 8 mars.

ANNEXE 6

Grille thématique utilisée pour recueillir les informations de la situation du non-traditionnel à Montréal auprès des organismes

Objectifs de l'organisme

- ◇ Les 2 objectifs les plus importants en rapport avec le travail non traditionnel:
 - au moment de la mise sur pied de l'organisme?
 - au cours de la dernière année?
 - pour l'année en cours?

Moyens d'action

- ◇ Les 2 ou 3 principaux moyens d'action ou activités utilisés pour atteindre ces objectifs.

Réalisations du groupe

- ◇ Les réalisations dont l'organisme est particulièrement fier.

Résultats

- ◇ Les résultats des activités et des actions réalisées (évaluation).
- ◇ Les aspects positifs et négatifs; les difficultés rencontrées.

Atouts et limites de l'organisme

- ◇ Les avantages dont dispose l'organisme pour atteindre ses objectifs et réaliser les activités (financement, support d'un groupe, membership).
- ◇ Les limites auxquelles est confronté l'organisme.

Ressources

- ◇ Les ressources pour aider les femmes à accéder et à se maintenir dans les secteurs non traditionnels d'emplois et d'études (personnes-ressources, programmes, organismes).

Recommandations

- ◇ Les recommandations à formuler et les actions à poser pour améliorer la situation des travailleuses dans les métiers et aux études non traditionnels.

ANNEXE 7

Enquête téléphonique F.R.O.N.T. / EMCM

« Bonjour, je m'appelle _____, de l'EMCM. Nous menons une enquête téléphonique auprès des femmes ayant quitté leur programme d'études chez nous avant d'avoir obtenu leur diplôme. Nous cherchons à connaître les causes de ces abandons. Avez-vous quelques minutes à nous accorder? Merci beaucoup. »

N° de la candidate : _____

1) Refus de participer à l'enquête.....

2) Dans quel programme d'études étiez-vous inscrite?

3) Quel âge aviez-vous lors de votre passage à l'école?

Moins de 20 ans.....

De 20 à 25 ans.....

De 25 à 30 ans.....

De 30 à 35 ans.....

35 ans et plus.....

4) Quelles ont été vos motivations à choisir un métier de la construction?
(Vous pouvez mentionner plus d'une motivation)

1. Mon père (ma mère) exerce (ou a exercé) le métier que j'avais choisi.....

2. Le goût de faire «autre chose», quelque chose de différent.....

3. Le salaire est intéressant.....

4. J'ai toujours aimé pratiquer des activités manuelles, mécaniques.....

5. Une publicité.....

6. J'ai vu une autre femme exercer ce métier.....

7. Suite à une démarche d'orientation.....

8. Autre motivation : lesquelles?

9. Je n'avais pas de motivation particulière

5) Je vais vous nommer douze motifs d'abandon possible. En répondant oui ou non à chacun des énoncés suivants, vous m'indiquerez lesquels ont été pour vous des éléments de décrochage. (Vous pouvez identifier plusieurs facteurs)

- | | OUI | NON |
|---|--------------------------|--------------------------|
| 1. Le métier ne correspondait pas à mes attentes..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2. Les perspectives d'emploi m'ont découragée..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3. Les exigences physiques du métier..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4. Le programme d'études est trop exigeant | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5. Vous n'avez jamais vraiment aimé étudier | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 6. Pour des raisons financières | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7. Vous avez été victime de discrimination..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8. L'attitude des autres élèves face au fait que vous êtes une femme..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9. Manque d'appui de votre entourage face à votre choix de carrière..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10. L'isolement (vous vous sentiez seule)..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11. Difficulté à concilier vie familiale et étude | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 12. Autres facteurs : lesquels? | | |

6) Parmi les motifs que vous venez d'évoquer, lequel considérez-vous comme étant le principal?

7) Avez-vous été victime de harcèlement sexuel? OUI NON
Si oui, voulez-vous en parler?

8) Selon vous, quelles mesures l'école pourrait-elle prendre pour diminuer le taux d'abandon chez les femmes qui y sont inscrites?

9) Pensez-vous, oui ou non, que les mesures suivantes seraient utiles et/ou intéressantes pour les femmes fréquentant l'école :

- | | OUI | NON |
|---|--------------------------|--------------------------|
| • <input type="checkbox"/> Des midi-rencontres pour permettre aux femmes de se connaître..... | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Le jumelage d'une étudiante avec une femme de l'industrie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| • Témoignage d'une travailleuse de l'industrie | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

C'est tout. Au nom de la direction de l'école et au nom de ses futures étudiantes, nous vous remercions chaleureusement de votre précieuse collaboration.

Commission des écoles catholiques de Montréal
Service de la formation professionnelle et de l'éducation des adultes
Secteur de la formation professionnelle

CERTAINS PROGRAMMES RECONNUS COMME «MÉTIERS NON TRADITIONNELS»
 POUR DES FEMMES INSCRITES EN FORMATION PROFESSIONNELLE

PROGRAMME		Nombre d'élèves <i>inscrits</i> à la CECM, cycle 96-97, en date du 31 juillet 1997 (données du MEQ)		Taux de féminité dans les programmes de formation professionnelle (données provenant des centres de formation professionnelle) ¹²							
				nombre d'hommes				nombre de femmes			
				masculin	féminin	91-92	92-93	93-94	94-95	91-92	92-93
Mécanique automobile	DEP 1474	312	19	247	260	235	188	5	2	7	6
Boucherie	DEP 5174	51	5	26	68	33	40	4	6	3	4
Charpenterie – menuiserie	DEP 1428	131	6	118	17	60	59	3	0	0	1
Dessin de bâtiment	DEP 1095	70	21	73	62	48	54	14	13	6	12
Électricité de construction	DEP 1430	110	4	147	74	60	19	4	2	2	1
Électromécanique de systèmes automatisés	DEP 1453	194	10	39	88	41	103	20	13	3	9
Montage de structures en aérospatiale	DEP 5067	194	18	-	-	-	19	-	-	-	3
Soudage général	DEP 1049	88	8	27	17	20	19	4	2	2	1
Soudage montage	DEP 5195	<i>Ce programme sera offert, à la CECM, en 98-99</i>									
Techniques d'usinage	DEP 1493	234	22	69	57	32	30	4	3	1	1

¹² Ces données font partie de rapports produits, dans les années passées, par Pauline Turmel, conseillère pédagogique

ANNEXE 8
