

# La fronde

# FRONT

**TOUT UN 507** Centre de documentation  
sur l'éducation des adultes et la condition féminine  
CDÉACF, 110, rue Ste-Thérèse, bureau 101  
Montréal (Québec) H2Y 1E6

## DANS CE NUMÉRO :

Mot de la présidente	2
La p'tite vie de FRONT	3
Apprenties-sages	4
Construcfront	5
Nouvelles des régions	6-7
Harcèlement au travail	8
Un projet qui donne de l'espoir	9
Être lesbienne et non-trad	10
Paroles de non-trads	11
Vidéo « Par ici les filles »	12

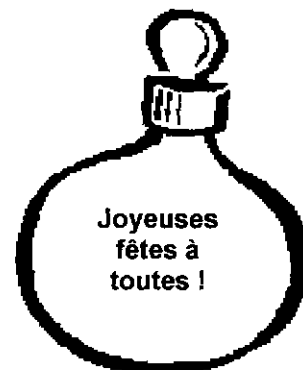


Photo maison

Pour décembre, pour Noël en fait, le « 5 à 7 » de FRONT s'est déplacé au Café Génova, rue St-Zotique, à Montréal. L'atmosphère autour de la table de *pool* était digne des meilleurs *partys* de Noël ! Grosse famille à part de ça : nous étions plus d'une trentaine à se partager les cadeaux de la mère Noël ! Ne reste plus qu'à vous souhaiter nos meilleurs vœux pour la nouvelle année !

## Ho ! Ho ! Ho !

- **Notez bien : Pas de « 5 à 7 » en janvier ! C'est les vacances ! Le prochain aura lieu le jeudi 7 février 2002 !**
- **Dernier avis : si vous avez une feuille de renouvellement de *membership* dans cet envoi, c'est que le vôtre est échu ! Ceci est votre dernier numéro de La Fronde... Oh ! non...**
- **Oyé! Oyé! Rappel! Le samedi 26 janvier 2002, il y a une formation sur le mentorat. Bienvenue à toutes! Cette formation est gratuite ! Vous n'avez qu'à nous téléphoner.**



**Centre de documentation**  
sur l'éducation des adultes et la condition féminine  
CDÉACF, 110, rue Ste-Thérèse, bureau 101  
Montréal (Québec) H2Y 1E6  
Téléphone (514) 876-1180

# Le mot de la présidente

## A propos de nos préjugés... ou qui juge qui ?

Au printemps dernier, nous recevions un appel d'un agent de recrutement des Forces Canadiennes de la région de Québec. Il nous expliquait les difficultés qu'éprouvent les Forces à recruter et garder des femmes et qu'ils envisageaient de nouvelles stratégies pour atteindre l'objectif visé par leur programme d'accès à l'égalité : que les femmes représentent 25 % du personnel militaire. Il nous demandait des précisions sur le mentorat, les formations que nous offrons et si nous voulions partager notre système de cybermentorat avec eux.

Oh boy! Une fois l'étonnement passé (l'armée travaille avec des groupes communautaires ? avec des groupes de femmes ?), les préjugés reprennent vite le dessus : travailler avec l'armée ? Ce symbole de violence, de contrôle, d'autorité sans discussion pour les unes, système patriarcal par excellence pour les autres, sans compter toutes les horreurs que les médias nous rapportent !

Nous nous sommes regardées et posé la question : étions-nous

en train de juger ces femmes qui choisissent la vie de militaire ? Au nom des principes de liberté, nous laisserions de côté des femmes qui font ce dont elles ont envie, seulement parce qu'on n'aime pas leur choix ? Discute, jase, argumente, jase, questionne, jase, questionne. Finalement, on y arrive : ces femmes militaires, elles souffrent aussi d'isolement et de discrimination.

On rappelle l'officier recruteur (« après le recrutement, ça prend des mesures de soutien ») et il est plus qu'ouvert à nos mises en garde, à nos suggestions. C'est décidé, nous embarquons dans le projet. En juin dernier, nous rencontrons une trentaine de femmes de tous les horizons à la base militaire de Valcartier, près de Québec, pour leur parler du mentorat, de FRONT : une rencontre mémorable avec ces femmes mécaniciennes, opératrices de radar, chauffeuses, etc. Nous allions d'étonnement en étonnement c'était la première fois qu'un tel rassemblement de femmes militaires avait lieu ! À la fin de la

rencontre, l'émotion était palpable : elles désiraient aller plus loin, se revoir à nouveau !

Aux dernières nouvelles, les deux premiers réseaux de condition féminine des Forces Canadiennes ont vu le jour cet automne : l'un sur la base de Valcartier et l'autre en Mauricie, initié par des femmes de la Marine !

Nous n'en avons jamais espéré autant pour elles : ces femmes ont maintenant les moyens de poursuivre un travail plus qu'important, celui de la qualité de l'intégration des femmes dans les différents postes des Forces.

Quant à nous, nous poursuivons les échanges avec l'officier recruteur, nous irons bientôt rencontrer un autre groupe de femmes militaires et accueillerons sous peu, sur notre site Internet, à la page des cybermentores, ces femmes, toutes aussi passionnées les unes que les autres, par les fonctions qu'elles exercent, soit à temps plein, soit à temps partiel.

Comme quoi ça fait du bien de confronter nos propres préjugés !

**Isabelle Dugré, tuyauteure**

### Merci Sylvie !

Sylvie Rouillard, qui faisait partie de l'équipe des permanentes de FRONT, a terminé son emploi auprès de FRONT en novembre dernier. Sylvie a effectué trois ans de travail de bureau dans un monde de « bonnes femmes » comme elle le disait, alors qu'elle arrivait de quinze ans de travail en usine à « faire des bureaux », à travailler exclusivement avec des gars. Riche de son expérience et de son vécu de non-trad, elle est vite devenue une personne ressource importante pour les femmes (membres ou pas) qui téléphonaient ou se présentaient au bureau parce qu'elles vivaient des difficultés et cherchaient des pistes de solution. Parfois simplement aussi pour avoir une oreille compatissante parce que le « Cro-Magnon » à la shop devenait insupportable... Au nom des Anita, Marie-Claude, Julie, Josée, Lise, Chandra, Diane, France, Manon à qui Sylvie a remonté le moral, donné de son temps et de son cœur pour trouver des solutions aux embûches que les femmes rencontraient dans leur école ou dans leur milieu de travail, au nom de toutes ces femmes ainsi qu'en notre nom MERCI Sylvie.

Nous te souhaitons, peu importe le chemin que tu prendras, de vivre avec la même passion que nous te connaissons, des défis plus beaux les uns que les autres. **BONNE CHANCE** **L'équipe de FRONT**

## LA P'TITE VIE DE FRONT

Cet automne fut l'un des plus chargés depuis longtemps c'est pourquoi nous avons décidé de faire des articles complets sur certains sujets et certaines activités que nous avons réalisées : le mentorat, un projet avec un cégep, des nouvelles sur le harcèlement, des activités reliées au secteur de la construction, le lancement d'une vidéo avec des membres, la publication d'un répertoire sur les services offerts en non traditionnel à travers le Québec, notre participation à une recherche sur les lesbiennes et le non-trad sont quelques-uns des sujets traités ailleurs dans ce numéro. Les travaux entourant la publication des actes du colloque de mai dernier sont presque complétés vous en aurez une copie en janvier prochain.

Voici, non pas en ordre d'importance mais pêle-mêle, un aperçu de ce qui nous a fait courir. Pour commencer, un événement des plus heureux : l'épluchette de hot-dog de la rentrée chez Diane-Isabelle Thibault. Le temps était un peu humide mais l'atmosphère était au beau fixe ! Un gros merci, Isabelle la Charroyeuse, pour ton accueil chaleureux et ton hospitalité !

À la mi-octobre, nous avons tenu un kiosque au Salon Éducation-Formation, à Montréal, à la Place Bonaventure. Plus d'une dizaine de membres ont vaillamment tenu le fort c'est avec plaisir et enthousiasme qu'elles ont fait connaître FRONT et les emplois non traditionnels pour les femmes à plus de 40 000 visiteurs ! Les retombées de cet événement sont très nombreuses : plusieurs femmes en emploi non trad nous ont connues là, sans compter les contacts et

demandes qui en découlent avec différents professionnels et professionnelles du monde de l'éducation ! Nous avons collaboré à des kiosques dans deux salons de la formation professionnelle et technique un à Laval et l'autre à Trois-Rivières, à la mi-novembre. (Voir article à ce sujet à la page 7)

En plus de faire des présentations dans trois écoles secondaires, nous avons participé, le 11 octobre, à une journée du Forum sur l'intégration socio-professionnelle des jeunes filles, à Québec. Les 15 et 16 novembre, nous participions au congrès et à l'assemblée générale du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) à Québec. Une belle occasion d'échanger avec différents groupes qui travaillent à l'amélioration socio-économique des femmes ! Ces journées sont toujours une occasion idéale pour nous faire connaître mais aussi pour faire connaître les conditions d'étude et de placement des femmes en non-traditionnel.

D'autres part, plusieurs femmes ont suivi la formation en prévention de la violence donnée par

Le CRAN des femmes. Ces deux journées de réflexion, d'exercices et de partage sont toujours très appréciées par les participantes !

Des étudiantes en design de mode, du Collège Lasalle, à Montréal, se sont jointes à nous au « 5 à 7 » d'octobre. Leur but : recueillir les commentaires et suggestions des femmes occupant des emplois spécialisés au sujet des vêtements de travail. Elles nous feront part des résultats de leur travail dans le courant de l'hiver. C'est à suivre ! Imaginez que nous ayons un jour des vêtements qui nous fassent bien pour travailler !

En guise de conclusion, le conseil d'administration et l'équipe de la permanence de FRONT se sont réunis le 1<sup>er</sup> décembre pour actualiser le plan de travail de cette année mais aussi pour échanger et projeter, rêver et préparer le travail des années à venir... C'est à la fois un beau défi et une occasion très enrichissante d'actualiser nos priorités !

Là-dessus, nous vous souhaitons un temps des fêtes des plus heureux.

**L'équipe de FRONT**

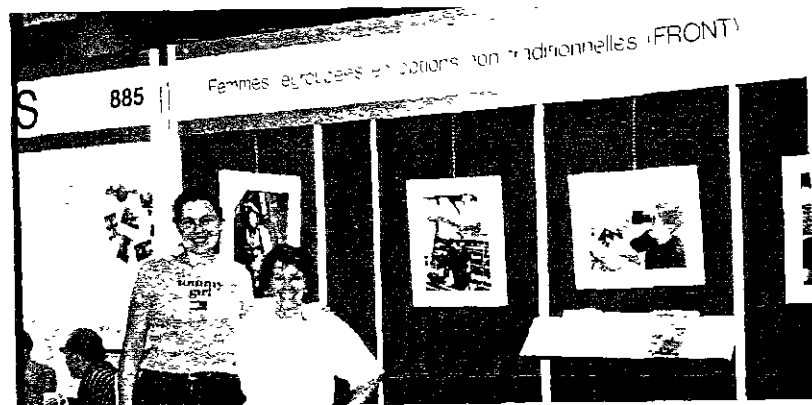


Photo maison : Nathalie Viens et Perle St-Jean, membres de FRONT, à notre kiosque du Salon Éducation-Formation

## Apprenties-sages : du nouveau et des nouvelles !

Le programme de mentorat de FRONT, Apprenties-sages, prend encore de l'expansion. Nous vous annonçons dans un numéro précédent que FRONT avait participé, l'hiver dernier, à la première recherche empirique sur le mentorat au Québec, recherche réalisée par madame Christine Cuerrier et financée par la Fondation de l'entrepreneuriat et Développement des ressources humaines Canada. Eh bien, nous venons de recevoir les conclusions de la recherche. Le document *Le mentorat et le monde du travail : un modèle de référence*, est disponible pour consultation à nos bureaux. Vous pouvez aussi le commander à [fondation@entrepreneurship.qc.ca](mailto:fondation@entrepreneurship.qc.ca) ou par téléphone au 418-646-2241.

Par ailleurs, quelques groupes membres, œuvrant dans différentes régions du Québec, nous ont déjà contactés et recevront sous peu notre formation sur le mentorat. Aussi, notre liste de

mentores est présentement en révision nous avons de plus en plus de demandes de jumelage ! À toutes celles qui désirent se joindre à nous, soit comme mentore, marraine ou juniore, vous êtes les bienvenues ! Un coup de fil à FRONT et ça y est!

Comme vous le constatez, ça prend de l'expansion et même de la cyber-expansion ! En effet, notre programme de cybermentorat aussi a maintenant un nouveau visage. Des mentores œuvrant dans plus de onze secteurs offrent maintenant leurs savoir-faire et leurs savoir-être à toutes celles qui en auraient besoin ! Des travailleuses du ministère des Ressources naturelles (Québec) se sont jointes à notre réseau de cybermen-

tores et, sous peu, des femmes des Forces Canadiennes les rejoindront ! Vous pouvez les consulter via le site Internet de FRONT, à [www.front.qc.ca](http://www.front.qc.ca).

« Si je n'avais pas eu l'aide d'une mentore, je n'aurais jamais persévéré » Cette phrase en dit

long sur le rôle des mentores en non-trad. La formule est implantée : il reste à la faire connaître pour qu'un nombre encore plus grand de femmes en non-trad puisse en profiter.

Nous en profitons pour vous rappeler qu'une formation gratuite

sur le mentorat vous est offerte le samedi 26 janvier 2002, dans les locaux de FRONT. Téléphonnez pour réserver votre place !

### Les apprenties-sages



une voix pour mille mesures

### Un portrait des services offerts en non-traditionnel au Québec

C'est avec un immense plaisir que FRONT vous annonce la publication du *Rapport de recherche sur les services offerts en non-traditionnel*. Au cours des dernières années, plusieurs organismes ont développé et consolidé diverses pratiques qui permettent la rencontre de travailleuses expérimentées avec les nouvelles arrivantes dans les secteurs non traditionnels. Cependant, aucune évaluation de ce qui a été fait concernant les services offerts et les besoins des travailleuses n'a été réalisée jusqu'à ce jour, pour l'ensemble du Québec.

Une subvention accordée par Développement des ressources humaines Canada nous a permis d'entreprendre une recherche afin de répertorier les services favorisant l'accès aux formations et aux emplois non traditionnels pour les femmes dans les 17 régions du Québec. De plus, cette étude nous permet de voir la place accordée au service de mentorat, au jumelage et au réseautage des travailleuses en non-traditionnel *qui ne sont pas passées* par les programmes d'employabilité et/ou d'insertion au marché du travail. La recherche visait deux objectifs : dresser un portrait de la situation et le faire connaître afin de mobiliser les forces actives dans ces secteurs. Un portrait de ces services nous permettra, toutes ensemble, d'établir les revendications que nous pourrions présenter aux instances décisionnelles pour améliorer la situation des finissantes et des femmes en emplois non traditionnels.

Vous pouvez obtenir des copies de ce rapport en contactant le bureau de FRONT.

## Construcfront

Dans le vaste et complexe dossier de l'accès et du maintien des femmes dans l'industrie de la construction, nous vous présentons ici quatre événements distincts trois heureux et un autre qui est à suivre de très près. Commençons par les bonnes nouvelles. D'abord, les 26-27 et 28 septembre derniers avait lieu le congrès de l'Association de la construction du Québec (ACQ) et FRONT y était ! Claire Cousineau, coordonnatrice de FRONT, Isabelle Dugré, tuyauteure et Ann Babin, peintre en bâtiment à Québec, étaient présentes pour répondre aux questions des participants et participantes à ce congrès. En effet, l'ACQ nous a offert un espace d'exposition pour que nous y installions l'expo-photos. Ainsi, les entrepreneurs présents ont pu constater que les femmes occupent aujourd'hui des emplois de plus en plus variés ! (sic !)

De plus, en collaboration avec la Commission de la construction du Québec (CCQ), nous avons pu présenter le programme d'accès à l'égalité pour les femmes à

l'industrie de la construction. Ce fut l'occasion d'établir de précieux contacts avec différents intervenants de l'industrie (directeurs de centres de formation, employeurs )

Une deuxième action tout aussi intéressante eut lieu le 17 novembre dernier. À l'occasion du Colloque provincial des enseignants de la construction nous avons eu l'occasion de prononcer une conférence sur les mythes et réalités entourant les étudiantes en formation non traditionnelle et plus spécifiquement, sur ce que les enseignants et enseignantes de ce secteur pouvaient faire pour améliorer les conditions d'étude, d'embauche et d'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. Pour cette occasion, Isabelle Dugré était accompagnée d'Isabelle Narayana, apprentie-tuyauteure et membre de FRONT. Les enseignants présents nous ont accueillies avec intérêt et ont apprécié les échanges qui ont suivi notre présentation. De plus, pour l'occasion, FRONT avait un kiosque sur place. Diane-Isabelle Thibault, alias la Charroyeuse, et

Marie-Josée Rodrigue se sont fait un plaisir de discuter avec des employeurs et des professeurs participant à cette activité.

Enfin, parce que cet automne en était un de grandes sorties, nous avons été invitées à adresser la parole au Bureau fédéral de la CSN-Construction, le samedi 13 octobre dernier. Isabelle Dugré s'est adressée à plus d'une cinquantaine de délégués de la CSN-Construction, provenant de toutes les régions. Encore une fois, il a été question du programme d'accès pour les femmes, des conditions parfois difficiles que vivent les femmes sur les chantiers mais surtout de ce qu'ils peuvent faire pour faciliter l'intégration et améliorer les conditions des femmes dans la construction. Nous avons été reçues très chaleureusement, plusieurs sont venus nous serrer la main. Mais ce que je retiens le plus, c'est leur réelle volonté de mettre en place un réseau regroupant les syndiquées de la CSN-Construction, et cela avec l'aide de FRONT ! J'ai vécu là un samedi très émouvant. J'ai aussi eu le plaisir de revoir Marjolaine Pilote, peintre en bâtiment, qui participait à notre colloque en mai dernier. Marjolaine est une militante de la CSN-construction.

Pour terminer, nous vous informons que nous avons fait parvenir une lettre à monsieur André Ménard, président-directeur général de la CCQ, lui signifiant nos attentes relativement à l'évaluation du programme d'accès pour les femmes à l'industrie de la construction, évaluation prévue pour 2001 ! C'est à suivre !



Julie Bergeron, électricienne

## Expérience d'un réseau : celui de l'Estrie

Notre réseau d'étudiantes et de travailleuses en non-traditionnel existe depuis 1997. Pour la première rencontre, nous avons fait appel à toutes les non-trads de la région par le biais des médias, des entreprises, des syndicats, etc. Notre activité (un *brunch*, un dimanche, avec un service de garde sur place) a été un succès. Vingt-six non-trads ont répondu à l'appel, WOW ! Des femmes de différents métiers et professions, toutes plus intéressantes les unes que les autres. Nous avons donc profité de cette occasion pour « tâter le terrain sur leur besoins ». À l'époque, nous en connaissions peu dans le domaine du non-trad et nous avons besoin de nous alimenter sur le terrain. Quoi de mieux que 26 non-trads pour nous donner « du jus » sur ce qu'elles vivent, sur ce dont elles ont besoin.

Après le *brunch*, nous avons entrepris des « 5 à 7 » aux 3 mois. Encore là, ça répondait bien. 17, 15, 20 participantes à chaque rencontre. Toujours de nouveaux visages et toujours un même noyau. Avant chaque « 5 à 7 », une ressource de notre organisme (le CIME) était mobilisée pour faire parvenir une invitation personnelle par la poste à chaque fille, et voir à ce que la bonne nouvelle soit propagée dans la région (journaux locaux, *spot* radio, entreprises, etc.).

Puis un beau jour, la participation est devenue de moins en moins grande. 6, 4, 3. N'étant pas reconnues par notre principal bailleur de fonds pour le travail que l'on faisait auprès des non-trads (et ça demandait de

l'énergie) et voyant la participation de celles-ci diminuer nous avons fait relâche pendant un an et demi environ.

À l'automne 2000, nous avons récidivé. Nous avons fait un bref sondage téléphonique auprès de filles (une trentaine) pour savoir si elles étaient toujours intéressées à se rencontrer et, si oui, à quelle fréquence et dans quelles circonstances. La majorité des filles était pour que le réseau poursuive ses activités. Certaines désiraient des contenus (conférences, ateliers, etc.) d'autres préféraient des « 5 à 7 » informels. Nous avons décidé d'alterner (un « 5 à 7 » informel, un « 5 à 7 » avec contenu, etc.) Pour rejoindre les filles qui ne pouvaient être présentes aux « 5 à 7 », nous avons proposé des activités de jour, de fin de semaine (ex : rallye auto). Plusieurs activités ont dû être annulées faute de participation. C'est difficile de mobiliser 25 filles à chaque fois. C'est difficile aussi de les satisfaire toutes.

Cette année, notre bailleur de fonds reconnaît notre intervention auprès du réseau non trad. Nous pouvons donc aller un peu plus en profondeur, aller chercher un peu plus loin. Nous avons envoyé 127 sondages par la poste avec une enveloppe retour pré-affranchie, à des travailleuses, étudiantes et chercheuses d'emploi non trads

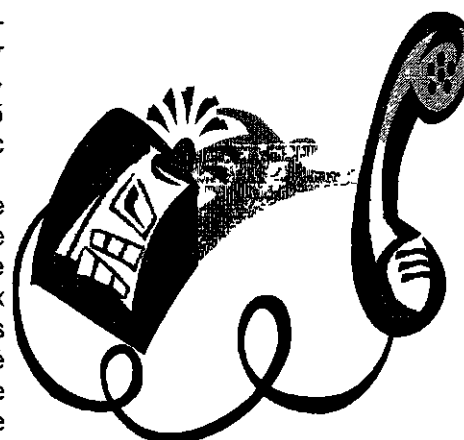
rencontrées dans le cadre de nos services d'employabilité, au Salon priorité emploi, de même qu'aux participantes de *Chapeau les filles !*, etc. Cinquante et un sondages nous sont revenus, complétés !!! Et sur ces 51 répondantes, 85 % désirent demeurer membre du réseau ou le devenir. Est-ce que ça veut dire que nous aurons une quarantaine de filles à notre prochaine activité ? J'en doute fort !

Bref, pour faire une histoire courte. Les filles ont besoin de savoir qu'il existe une structure, un groupe prêt à les recevoir mais elles l'utilisent de façon très ponctuelle, au besoin. Et ce qu'il faut se dire c'est que « c'est pas la quantité qui compte c'est la qualité », même si parfois la qualité ne répond pas en grand nombre.

Si d'autres groupes ont des expériences à partager concernant leur réseau de travailleuses, j'aimerais bien les entendre (ou plutôt les lire). Dix têtes valent mieux qu'une (même si c'est pas la quantité qui compte ha ! ha !)

Au plaisir de vous lire

**Joana Méthot**  
**Agente de développement**  
**CIME**  
**Sherbrooke**  
**(819) 564-0202**



## Premier Salon de la formation professionnelle et technique en Mauricie : Un public intéressé aux métiers non traditionnels



Les 8, 9, 10 et 11 novembre derniers, se tenait en Mauricie le premier Salon de la formation professionnelle et technique de la Mauricie. À cette occasion, tous les jeunes des niveaux secondaire III, IV et V ont visité le Salon. Les samedi et dimanche, le grand public pouvait participer à cet événement.

Le projet Femmes et production industrielle avait un kiosque grâce au soutien financier de la Commission scolaire Chemin-du-Roy. Pendant quatre jours,

les membres de FPI ont rencontré des jeunes filles, des femmes en réorientation de carrière, des professeurs, des conseillères et conseillers en orientation et aussi des parents.

En compagnie du Centre Le PONT, de Services intégrés pour l'emploi, du Centre des femmes L'Héritage et du Conseil du statut de la femme, nous avons donné beaucoup de documentation et avons eu l'occasion de discuter avec beaucoup de jeunes filles et de femmes. Plusieurs professeurs sont aussi repartis avec des affiches de Front pour faire la promotion des métiers non traditionnels dans leur milieu.

Nous avons été agréablement surprises par l'intérêt de plu-

sieurs parents qui accompagnaient leurs jeunes filles. Ils nous ont souligné l'importance de porter à la connaissance de leurs filles, les nombreuses possibilités du marché du travail. Également, il faut souligner la présence de travailleuses dans un domaine non traditionnel qui sont venues au kiosque rencontrer les jeunes filles et leurs parents. Nous avons aussi fait la connaissance d'autres travailleuses que nous avons mises en contact avec le réseau non trad de la Mauricie.

Sans doute que ce Salon deviendra une tradition en Mauricie. En ce qui concerne Femmes et production industrielle, on commence déjà à réfléchir sur notre intervention de l'an prochain.

### « 5 à 7 » entre non trads à Granby

Le mercredi 28 novembre dernier se tenait le deuxième « 5 à 7 non trad » de *Passage Non Traditionnel*. Plus d'une vingtaine de travailleuses non trads se sont réunies dans une ambiance amicale et décontractée. Grâce à la collaboration d'Emploi Québec via le Centre local d'emploi de Granby, les femmes ont été reçues à la salle de réception du Resto Le Plus à Granby et se sont vu offrir petites bouchées et prix de présence.

Johanne Daly, mécanicienne et ex-proprétaire du garage la Clé de contact, est venue témoigner de son cheminement. Notons également la présence des Exceptionn'Elles de COFFRE ainsi que d'un employeur du domaine de l'alimentation qui encourage fortement les femmes à percer dans les métiers non traditionnels de ce secteur.

Félicitations à Diane St-Amant, ancienne participante de *PNT*, aujourd'hui étudiante en installation et réparation de systèmes de télécommunications à COFFRE qui s'est méritée un bon d'achat de 25 \$ chez Rona.

Un merci tout particulier à l'équipe de FRONT qui s'est jointe à nous lors de cet événement.

**Maryse Bernier**

### Un autre réseau prend forme

Les participantes au « 5 à 7 » sont déterminées à créer un réseau de soutien et, avec le support de PNT, leur succès est garanti. Merci beaucoup à l'équipe de PNT pour l'invitation et un merci particulier à Perle St-Jean, Johanne Daly et Hélène Vachon qui ont fait une heure ou plus de route pour partager leurs expériences de réseautage. Quelle belle activité !

**JC Chayer**

## Le harcèlement au travail : pourquoi intervenir en entreprise ?<sup>1</sup>

Le travail et, par conséquent, les milieux de travail jouent un rôle central dans le développement humain. Les milieux de travail sont des milieux de vie. Les individus se côtoient quotidiennement. Des relations se fondent, qu'elles soient amicales ou hostiles. Comme dans la société en général, des rapports se construisent entre des groupes. Il peut se produire et se reproduire des rapports inégaux entre des groupes, par exemple les hommes et les femmes. Les relations et les rapports qui existent entre les gestionnaires, les délégués syndicaux et les travailleuses et travailleurs participent à cette reproduction. C'est pourquoi il est essentiel de mettre de l'avant des méthodes de communication et de travail soucieuses de favoriser des rapports égaux entre toutes les personnes.

Il est reconnu que les impacts d'un climat de travail désagréable concernent aussi bien les individus que les entreprises. Ces impacts semblent majeurs, à la fois pour les personnes œuvrant dans ces milieux de travail et pour le fonctionnement des entreprises : absentéisme, roulement de personnel, baisse de productivité, stress, anxiété, baisse de la motivation au travail, troubles du sommeil, fatigue, etc. Bref, un climat de travail infect influe sur la qualité du milieu de travail et est susceptible d'amener une diminution de la motivation au travail et, par conséquent, de la productivité. Or, des modifications pour améliorer le climat de travail deviennent un gage de la compétitivité de l'entreprise, un facteur essen-

tiel à la survie et au développement de celle-ci. Il semble, donc, qu'une démarche préventive représente la meilleure voie possible, basée sur l'éducation, l'information et la sensibilisation et sur une meilleure communication entre les parties concernées.

Une mesure qui peut être prise afin d'améliorer le climat et le milieu de travail de votre entreprise est de rédiger et d'appliquer une politique contre le harcèlement ou une politique de respect de l'intégrité de la personne. Une telle politique se base habituellement sur des lois déjà en vigueur : la *Charte des droits et liberté de la personne*, le *Code civil du Québec*, la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* et le *Code criminel*.

Si vous prévoyez composer un tel texte, il est à noter qu'il est préférable de rédiger une politique à caractère large, c'est-à-dire de ne pas tout simplement y inclure le harcèlement sexuel, mais aussi d'y inscrire la discrimination, toutes les formes existantes de harcèlement, l'abus de pouvoir, la violence, l'affichage à caractère sexuel, les menaces et l'intimidation.

L'élaboration d'une politique permet de sensibiliser et d'informer l'ensemble des personnes impliquées et leur procure un outil de travail concret. Une telle politique inclut les comportements à bannir, des mécanis-

mes d'aide et de recours et un processus d'enquête. Elle doit également protéger la confidentialité des parties, s'assurer que la victime ne subisse pas de représailles provenant du milieu ou de la personne mise en cause et inclure des références vers des ressources compétentes (à l'interne ou à l'externe). Finalement, l'interdiction de toute forme de harcèlement dans le milieu de travail doit être clairement établie et connue de l'ensemble des intervenantEs dans l'entreprise.

Une politique respectant l'intégrité des personnes améliore la qualité de vie dans nos milieux de travail. Elle évite les malentendus, permet aux intervenantEs d'adopter une attitude saine, cohérente, efficace et adéquate lorsqu'elles et ils sont confrontés à des situations de harcèlement, favorise des rapports égaux entre les femmes et les hommes et suscite une prise de conscience de l'influence de certaines attitudes et de certains comportements.

Une politique contre le harcèlement n'est pas un texte complexe et démesuré. Il est possible de créer une politique efficace en une seule page – il s'agit de savoir comment s'y prendre. Si vous désirez obtenir de plus amples renseignements sur l'élaboration d'une telle politique, n'hésitez pas à communiquer avec FRONT.

**Marie-Josée Rodrigue  
FRONT**

<sup>1</sup> Veuillez prendre note que les propos tenus dans ce texte s'appliquent également aux établissements d'enseignement.





## Un projet qui donne de l'espoir

Nous savons toutes qu'il y a des gens dans le milieu de l'éducation qui prennent à cœur la situation des femmes dans les secteurs non traditionnels mais nous sommes rarement approchées pour travailler sur des projets qui peuvent vraiment répondre aux besoins des étudiantes. Nous sommes habituées d'avoir à proposer et à négocier pour que les écoles prennent en compte les difficultés que les femmes peuvent rencontrer pour que des mesures concrètes soient mises en place. Et vlan ! une petite surprise qui fait du bien

Depuis presque deux mois nous travaillons sur un nouveau projet avec le Collège Montmorency à Laval. En effet, FRONT est sous-contractant pour la réalisation du projet; JC Chayer en est la chargée de projet. Voici un aperçu des activités prévues :

- Promotion des études collégiales dans les programmes non traditionnels auprès des jeunes femmes ;
- Participation aux journées carrières dans les écoles secondaires, kiosque au Salon de la formation professionnelle et technique, etc ;
- Rencontres entre des étudiantes du secondaire et des travailleuses ou étudiantes de secteurs non traditionnels ;
- Rencontres avec les intervenants et intervenantes qui jouent un rôle dans les choix de carrière des étudiantes du secondaire ;



- Rencontres des élèves du niveau collégial avec des intervenantes du milieu communautaire et avec des travailleuses qui peuvent leur donner du soutien ;

Et croyez-le ou non

- Tournée téléphonique pour interroger les étudiantes et des diplômées afin de connaître les conditions d'étude et leur opinion sur des mesures qui pourraient améliorer leur intégration à l'école et le déroulement de leur recherche d'emploi à la sortie de l'école et identifier des diplômées qui pourraient être mentores ;

Et... ne tombez pas en bas de votre chaise .

- Création d'un groupe support de femmes dans les programmes non traditionnels.

Comment se fait-il qu'un cégep prenne une telle initiative? Le projet a été conçu par le responsable du Service de placement dans le cadre d'un programme du ministère de l'Éducation qui vise à favoriser la diversification des choix de carrière des jeunes femmes. Le coordonnateur du Service de placement a aussi la responsabilité de produire les rapports statistiques sur le nombre d'hommes et de femmes dans les différents programmes et leurs taux de placement à la fin des études. Il a découvert que malgré une population étudiante féminine de 56 %, il y a seulement 6,8 % de femmes dans les quatre programmes non traditionnels du collège. De plus, je cite son rapport au ministère de l'Éducation

« la discrimination se fait marquante en architecture et en génie civil. En effet, pour un même emploi, nous enregistrons une différence moyenne de 3,55 \$ l'heure, soit plus de 7 000 \$ par an au désavantage des femmes. Cette situation devra faire l'objet de représentations auprès des employeurs de ces secteurs. » Le collège voit donc le présent projet comme étant le premier volet d'un travail de longue haleine. Nous y serons !

### Avant de choisir, une planification financière personnelle peut vous être très utile !

REER, Certificats de dépôt garantis, obligations municipales, P. Q., fonds communs et actions...

*Anne-Marie Rémillard*

Planificatrice financière  
Analyste financière agréée (CFA)  
Conseillère en placements

Pour information ou 1<sup>e</sup> consultation gratuite

(450) 441-2653

P.S. Saviez-vous que la scie ronde et les es-  
suie-glace sont des inventions féminines ?  
(Programme de Pamela Wallen à la CBC sur  
les inventeures)

## Être lesbienne et non-trad : est-ce une difficulté supplémentaire ?

### Invitation à participer à une recherche

#### Le harcèlement hétérosexiste et l'expérience des lesbiennes travaillant ou étudiant dans un milieu traditionnellement masculin

Cette recherche menée par Line Chamberland est le fruit d'un partenariat entre FRONT et l'Association de recherche IREF/UQAM et Relais-femmes. Son objectif ? Identifier les difficultés engendrées par l'hétérosexisme en milieu non traditionnel pour les femmes pour ensuite proposer des moyens et des ressources pour y faire face.

L'hostilité envers une femme en raison de son orientation sexuelle (réelle, apparente ou supposée) relève du harcèlement hétérosexiste. Ainsi, les injures comme se faire traiter de « maudite lesbienne », les blagues homophobes, les insinuations sexuelles ou encore, les affiches pornographiques qui rappellent que les femmes devraient toutes être au service sexuel des hommes, tout cela fait partie de l'arsenal pouvant être utilisé pour dénigrer ou harceler une femme travaillant ou étudiant dans un milieu non traditionnel, qu'elle soit ou non lesbienne. Comment vit-on une

telle

situation quand on est à la fois lesbienne et non-trad ? Est-il envisageable de s'identifier comme lesbienne dans



son milieu de travail ou vaut-il mieux le dissimuler pour se protéger de l'hostilité ambiante ? Qu'est-ce qui motive notre décision ? Comment réagit-on aux manifestations de harcèlement hétérosexiste ? Est-on victime de discrimination en tant que lesbienne ? S'il y a lieu, est-il possible de déclarer sa conjointe et de revendiquer ses droits à des avantages

sociaux, comme des congés ou l'accès à des assurances en tant que couple ? A-t-on des alliés dans la place ? Et le syndicat, peut-on compter sur lui pour nous défendre en tant que lesbiennes ?

Le harcèlement hétérosexiste atteint également les non-trads hétérosexuelles que l'on va accuser d'être lesbiennes ou d'en avoir l'air (mais qu'est-ce qu'avoir l'air lesbienne ?) afin de les discréditer et de les isoler. Comment réagissent-elles tant face à leurs collègues masculins que par rapport à leurs consœurs lesbiennes ? Se sentent-elles bien outillées pour réagir ?

Ce sont là quelques-unes des questions que nous voudrions explorer à partir d'entrevues de groupe qui auront lieu pendant les mois de janvier et février prochains (les dates et heures précises restent à déterminer).

Si vous êtes intéressée à y participer (lesbienne, hétérosexuelle, travailleuse, étudiante, vivant en région ou à Montréal) ou si vous désirez plus d'information, veuillez prendre contact avec Marie-Josée Rodrigue à FRONT ou avec Line Chamberland au 514-276-8387 ou Line.chamberland@arobas.net (la confidentialité est assurée).

✓ *Comment accéder à l'industrie de la construction ?*

✓ *Les métiers en pénurie ?*

✓ *Des services à la hauteur de vos attentes ...  
N'hésitez pas à communiquer avec nous !*



Syndicat des travailleurs  
de la construction  
du Québec (C.S.D.)

*L'équipe  
CSD*

*Nadia Villeneuve*  
Conseillère syndicale

5100 rue Sherbrooke Est, Bureau 800  
Montreal H1V 3R9  
Tel (514) 899-1070 • 1-800-361-5012  
Télec (514) 899-1216  
Courriel vileneuve@cscd.qc.ca

## Paroles de non-trads

**Le texte qui suit est un extrait d'une conférence d'une ex-étudiante membre de FRONT à l'occasion du Colloque des enseignants de la construction du Québec 16, 17 et 18 novembre 2001 CF Le Chantier**

Mon nom est Chantal (fictif) J'ai obtenu un DEP en plomberie-chauffage au mois de mai de cette année. Depuis, j'ai travaillé sur un chantier commercial. Je travaille présentement en construction institutionnelle.

J'ai un bac en agronomie et une maîtrise en biologie. Je suis aussi col bleue (jardinière) pour la Ville de Montréal ( )

J'ai trouvé ma formation très agréable d'un côté technique mais difficile d'un côté psychologique. Imaginez qu'on vous demande de courir tous les jours pendant quatorze mois mais que vous avez un sac sur le dos. Et dans ce sac, on met presque tous les jours un, deux ou trois cailloux. Si aucun de ces cailloux n'est enlevé, après quatorze mois le sac est bien pesant. Si vous vous plaignez d'avoir à recevoir des cailloux, on vous dit, en riant, « Ca pèse quasiment rien ! T'es bien faible, comment penses-tu faire le marathon si tu n'es même pas capable de faire cette petite course ! » Et vlan ! Un autre caillou ! Vous l'aurez deviné, ces petits cailloux sont les commentaires décourageants, les insinuations désobligeantes que j'ai reçus presque tous les jours à l'école.

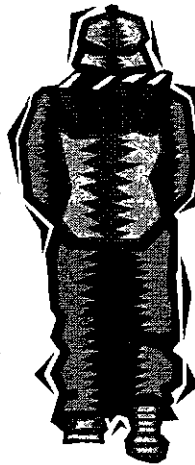
On ne m'a jamais demandé « Pourquoi la biologie ? ». Parce qu'il est sous-entendu que c'est

une place acceptable pour les femmes. Mais on m'a demandé au moins cinquante fois « Pourquoi la plomberie ? » qui sous-entend que ce n'est pas une place acceptable pour les femmes. Ça, c'est un des premiers cailloux et il a été placé dans le sac par autant d'hommes que de femmes, y inclus moi-même, car j'ai été élevée, comme nous tous, dans une société que les statistiques démontrent être encore, malheureusement, inégalitaire dans les faits. J'ai essayé d'enlever les cailloux seule, mais je n'en étais pas capable. J'ai donc couru avec et mes épaules me font encore mal.

Selon moi, le premier rôle de l'enseignant serait d'essayer de ne pas rajouter de cailloux. Et pour ça il faut déterminer ce qui constitue un caillou en le demandant aux étudiantes. Je dois souligner qu'à mon école il y a eu des enseignants et un administrateur qui n'en ont pas rajoutés. Mais d'autres en ont rajoutés par « bienveillance ». Souvent on met des cailloux pour que la femme s'endurcisse la couenne pour quand elle sera sur un chantier. Ça fait à peine six mois que je travaille sur des chantiers mais déjà les commentaires positifs de mes compagnons de la construction m'ont enlevé un poids énorme. Je peux dire que je n'ai pas entendu UN SEUL commentaire négatif à mon égard, même d'autres corps de métiers.

Je propose des façons d'enlever du poids. (...) Troisième proposition : il faut que les enseignants sachent diffuser de l'information objective. Et pour ce-

la, il faut qu'ils aient accès à des études qui détruisent les mythes. Deux mythes tenaces sont que les femmes ne savent pas bien conduire (ça laisse supposer que les femmes sont maladroites dans tout ce qui est mécanique). Le deuxième est que les femmes parlent plus que les hommes. Même les féministes ont longtemps cru ça. Mais les études (lire *Man Made Language* de Dale Spender) démontrent que les femmes parlent moins, écoutent plus, interrompent moins et ne changent pas le sujet aussi souvent que les hommes. Les statistiques de compagnies d'assurances prouvent que les femmes ont moins d'accidents que les jeunes hommes. Pourquoi ces mythes ont-ils la vie si dure ? Premièrement, c'est le manque d'objectivité lorsqu'on évalue une femme. On scrute tout à la loupe négativement. Ce regard biaisé, qui



condamne a priori, trouverait même des fautes de conduite à Jacques Villeneuve. Ou par exemple, on veut qu'une femme soit belle et qu'elle se taise. Si elle pose une question, les gars ont hâte qu'elle finisse. Si elle parle une minute, ils ont l'impression qu'elle en a parlé vingt-cinq ( )

Il est difficile de résumer en dix minutes quatorze mois de réflexion. Il me faudrait au moins quatre heures pour relater d'autres faits vécus. Mais vous avez peut-être l'impression que ça fait une heure que je parle. !

Journal de Femmes regroupées  
en options non traditionnelles

6839 A Drolet, bur. 301  
Montréal, Qc  
H2S 2T1

Téléphone : (514) 273-7668  
et 1-877-273-7668

Télécopie : (514) 273-7621

Courriel : nontrad@front.qc.ca

Ce numéro du journal de FRONT  
est dû à la collaboration de :  
Isabelle Dugré,  
Joana Méthot, Maryse Bernier,  
Line Chamberland, Femmes et  
production industrielle ainsi que  
l'équipe de FRONT.

Mise en page : Linda Lavoie  
Révision de textes : Suzanne  
Chabot

Les opinions exprimées dans ce  
journal sont celles des auteures  
et ne sont pas nécessairement  
partagées par l'organisme.

FRONT (Femmes regroupées en  
options non traditionnelles) est  
un organisme à but non lucratif  
qui regroupe des travailleuses  
et des étudiantes oeuvrant  
dans des secteurs non  
traditionnels à travers le  
Québec.

Retrouvez-nous sur le  
web :  
[www.front.qc.ca](http://www.front.qc.ca)

## VIDÉO « PAR ICI LES FILLES ! »

Le 11 septembre dernier, à Louiseville et le lendemain, à Drummondville, Vidéo Femmes invitait des représentantes des groupes de femmes, des partenaires de la formation et de l'emploi au lancement du vidéo « *Par ici les filles !* ».

Produite par Vidéo Femmes et réalisée par Josée Bélanger, « *Par ici les filles !* » jette un regard sur la situation de huit filles qui occupent des emplois non traditionnels et qui se réalisent à travers des fonctions traditionnellement réservées aux hommes. Les rôles sociaux stéréotypés éclatent dans ce documentaire de 22 minutes, laissant la parole à .

**JULIE** Lafleur, **FERBLANTIÈRE-TÔLIÈRE** ;  
**ANGÈLE** Riopel, **DÉLIGNEUSE** ;  
**JOANNA** Bostowers, **INGÉNIEURE MÉCANIQUE** ;  
**JULIE** Bertrand, **INGÉNIEURE ÉLECTRIQUE** ;  
**CAROLINE** Richard, **THANATOLOGUE** ;  
**CHANDRA** Labelle, **MÉCANICIENNE DE VÉHICULES LOURDS ROUTIERS** ;  
**JACYNTHE** Lamy, **ASSEMBLEUSE-SOUDEUSE** ;  
**CHANTAL** Dupont, **ASSEMBLEUSE-SOUDEUSE**.

*Toutes passionnées par leur travail !*

L'idée de réaliser ce projet est née au Centre des femmes L'Héritage qui, depuis environ sept ans, a fait de l'atteinte de l'autonomie économique des femmes une de ses priorités d'action

Pour réaliser un projet de cette envergure, il fallait contaminer des partenaires C'est ce que le Centre des femmes L'Héritage a fait en intéressant d'abord le Carrefour jeunesse emploi de la MRC de Maskinongé et en s'associant à Femmes et production industrielle. Cette concertation a facilité l'obtention du soutien financier auprès de différents partenaires Stratégie emploi jeunesse Canada, le Centre local d'emploi de Louiseville et la direction régionale d'Emploi-Québec dans le Centre-du-Québec Le financement étant assuré, la coalition a confié la production du vidéo à Vidéo Femmes

Même si le vidéo « *Par ici les filles !* » s'adresse d'abord aux écoles secondaires et à leurs services d'orientation, il constitue un excellent outil pour les différents organismes qui soutiennent l'orientation et l'intégration professionnelles des filles et des femmes. Grâce à l'aide financière de la direction régionale du Ministère de l'Éducation, les écoles secondaires des régions Mauricie et Centre-du Québec auront toutes, d'ici les prochaines semaines, un exemplaire de ce vidéo

Enfin, nous souhaitons de tout cœur que « *Par ici les filles !* » contribuera à tracer une voie d'avenir aux futures jeunes filles et femmes non trads !

Coût du vidéo, incluant le guide d'accompagnement

Organismes communautaires : 50 \$  
Organismes institutionnels . 100 \$

Pour **commander**, adressez-vous à **Vidéo Femmes**

Téléphone : (418) 529-9188  
Courriel [info@videofemmes.org](mailto:info@videofemmes.org)

Pour information, vous pouvez aussi rejoindre le **Centre des femmes L'Héritage**

Téléphone (819) 228-8421  
Courriel [femmes.heritage@tr.cgocable.ca](mailto:femmes.heritage@tr.cgocable.ca)