J'y suis ... J'y reste !

De ma formation ...au marché du travail

COMITÉ AVISEUR FEMMES

EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

La présente publication a été réalisée par le Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre.

Gestion de projet
Isabelle Vaillancourt

Coordination du Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'oeuvre
Martine Cuerrier

Révision linguistique
Sous la supervision de la Direction des communications du ministère de l'Éducation du Québec

Conception, graphisme et impression
Imprimerie Dumaine

Photographie
Caroline Hayeur – Agence Stock Photo
François Nadeau – Photomédia

Illustrations
Les Productions Gaboury inc.

Collaboration spéciale
Ministère de l'Éducation du Québec
Emploi-Québec

Dépôt légal
ISBN 2-9807217-1-9

Décembre 2003

J'y suis... J'y reste !

De ma formation ...au marché du travail

Table des matières

La bibliographie est disponible en communiquant avec le Comité aviseur Femmes au (514) 954-0220.

Bonjour,

C'est avec une grande fierté et beaucoup d'enthousiasme que le Comité aviseur Femmes s'associe à Emploi-Québec et au ministère de l'Éducation afin de vous présenter la nouvelle édition de **J'y suis... J'y reste !** De ma formation...au marché du travail .

Cette publication, entièrement renouvelée, s'adresse particulièrement à toutes les personnes désireuses d'en savoir davantage sur ces domaines professionnels, encore trop nombreux, où travaillent moins de 33 1/3 % de femmes. Nous avons voulu, avec ce guide, vous informer sur les réalités entourant les emplois non traditionnels et apporter un éclairage concret sur le vécu de ces femmes qui choisissent de sortir des sentiers traditionnels. Vous y trouverez de nombreux témoignages d'étudiantes et de travailleuses qui, au quotidien, enrichissent de leurs différences leurs milieux de travail et de formation.

Cet ouvrage s'avère un outil précieux pour tous les intervenants et intervenantes des milieux de formation et pour les organismes voués au développement de la main-d'œuvre. Il s'adresse également aux entreprises pour qui la diversification des choix professionnels représente une voie d'avenir, non seulement pour les filles, mais également pour les milieux de travail où elles choisissent d'investir leur potentiel.

Je vous invite à découvrir cette publication dans laquelle vous trouverez : un mode d'emploi vers une carrière non traditionnelle; une exploration de la formation comme voie d'avenir; un éclairage sur certains mythes qui cachent de belles réalités; le portrait des travailleuses qui ont su prendre leur place avec intégrité et audace.

Mille mercis à la chargée de projet Isabelle Vaillancourt qui, grâce à son professionnalisme et à sa persévérance, a su mettre à jour un guide à la fois concret, chaleureux, rempli d'informations pertinentes et, de surcroît, de clins d'œil humoristiques.

Nous tenons également à souligner l'implication des membres du comité d'encadrement : Monique Bernier d'Emploi-Québec, Anne Thibault du ministère de l'Éducation, Sylvie Lépine de la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Isabelle Dugré de l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), Martine Cuerrier, coordonnatrice du Comité aviseur Femmes.

Bonne chance à celles qui se lancent sur ces voies d'avenir!

Thérèse Belley

Membre du comité d'encadrement

Présidente

Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre

Bonjour,

C'est avec plaisir que le ministère de l'Éducation contribue à cette publication indispensable à la réussite des femmes inscrites dans un domaine d'études menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin.

Au ministère de l'Éducation, la diversification des choix de carrière des femmes et leur réussite scolaire ou professionnelle sont des préoccupations importantes. Beaucoup de travail de sensibilisation est fait auprès des parents, des acteurs du milieu scolaire, des membres du personnel chargé de l'information ou de l'orientation scolaires et professionnelles, des médias et des femmes elles-mêmes.

Des livres ont été publiés, des reportages ont été diffusés dans les magazines, des vidéos ont été tournées, des entrevues ont été accordées par les lauréates du **concours Chapeau, les filles!** dans les médias électroniques et la presse écrite et des activités promotionnelles ont été tenues dans les salons, les colloques, etc. Bref, aucun effort n'a été ménagé pour faire connaître et démythifier les métiers traditionnellement masculins.

Depuis la mise en place du **concours Chapeau, les filles!** il y a de cela sept ans, le ministère de l'Éducation a travaillé en partenariat, notamment, avec les centrales syndicales et différents ministères ou organismes gouvernementaux pour faire en sorte que les mentalités changent et que les femmes accèdent à tous les types d'emplois, sans distinction de genre.

Ces efforts ont-ils porté fruit? Eh bien, oui! Nous avons constaté récemment que, depuis quatre ans, le nombre de filles ayant choisi un secteur de formation traditionnellement masculin a augmenté de 22 p. 100. Ce résultat est plus que positif!

Bien que les avancées soient réelles et encourageantes, il faut poursuivre le travail amorcé, par exemple en soutenant les femmes en formation.

Ainsi, nous souhaitons que la publication de cette brochure contribue à votre réussite scolaire.

Anne Thibault

Coordonnatrice des concours Chapeau, les filles! et Excelle Science

Ministère de l'Éducation

Bonjour,

Pour une seconde fois, Emploi-Québec est heureux de collaborer à la publication du guide *J'y suis... J'y reste!*

Cet organisme reconnaît l'importance de la participation des femmes au marché du travail et affirme sa volonté de les soutenir activement par une approche diversifiée et adaptée à leurs besoins, et cela, dans toutes les régions du Québec.

Pour faire en sorte que l'égalité des chances entre les femmes et les hommes dans le monde du travail devienne une réalité quotidienne, Emploi-Québec contribue à appuyer et à accroître la volonté et la capacité des étudiantes en formation professionnelle au secondaire de même que des apprenties du Programme d'apprentissage en milieu de travail en vue de la pratique d'un métier traditionnellement masculin.

Pour Emploi-Québec, le Programme d'apprentissage en milieu de travail est une mesure destinée aux femmes intéressées à faire carrière dans un métier non traditionnellement féminin. Cette formule leur permet d'apprendre un métier tout en travaillant.

Ce programme d'apprentissage permet aussi la reconnaissance officielle de leurs compétences et la mise à profit de l'expérience des travailleuses dans les entreprises. Celles-ci ont en effet besoin de travailleuses qualifiées pour demeurer concurrentielles et les travailleuses ont besoin de développer leurs compétences pour maintenir leur employabilité et leur mobilité.

Le guide *J'y suis... J'y reste!* demeure un outil indispensable pour vous, les femmes. Conservez-le, car il est la clé de votre épanouissement et de votre succès futur.

Michèle Béland

Directrice

Direction du développement des compétences en milieu de travail,
Emploi-Québec

Une carrière non traditionnelle...

mode d'emploi

Ça y est, votre choix est fait! Vous optez pour ce domaine d'emploi non traditionnel pour les femmes qui vous attirait depuis si longtemps. Ce guide est pour vous.

Vous hésitez toujours? Vous désirez plus d'informations avant de faire votre choix? Vous avez entre les mains l'outil qu'il vous faut.

Les feux de la passion

Paysagiste, technicienne en génie civil, bouchère, ambulancière, agente de services correctionnels, carreleuse, technicienne en arpentage... Au Québec, la liste des emplois et des formations où l'on trouve moins de 33 % de femmes est longue. Étonnamment, c'est encore le cas de plus de 300 types de professions sur 522 répertoriés selon la Classification nationale des professions.

Heureusement, les filles sont de plus en plus nombreuses à mettre le cap sur ces nouveaux mondes. Quoi de plus normal? Un emploi non traditionnel vous offrira des tâches captivantes et des défis à relever qui demandent de l'audace. Les femmes qui choisissent de tels emplois se réalisent et en retirent une grande fierté. Voici quelques-uns de leurs témoignages.

« *Quand l'éclairage ne fonctionne plus dans un bâtiment, je dois trouver la source du problème. C'est un défi qui demande de la logique. De plus, je me sens utile, car l'électricité, c'est essentiel pour tout le monde.* »

Sylvie, apprentie électricienne

« *Mon travail est loin d'être routinier. Je touche à tout : électronique, pneumatique, soudure, usinage, mécanique, nouvelles technologies. Et je suis à mon aise dans l'industrie. J'aime travailler avec les gars; je fais partie d'une équipe dynamique.* »

France, électromécanicienne de systèmes automatisés

« *Quand tu vas sur le plancher et que tu vois que ce que tu as dessiné fonctionne, tu te sens appréciée, valorisée.* »

Lyne, technicienne en dessin industriel

Des voies d'avenir

Une myriade de domaines non traditionnels pour les femmes offrent d'excellents taux de placement et de grandes chances d'occuper un emploi à temps plein. Qui plus est, beaucoup de ces emplois sont qualifiés par Emploi-Québec d'emplois d'avenir et se situent dans le « Top 50 » des programmes offrant les meilleures perspectives[1]. Les statistiques qui suivent donnent un aperçu des salaires hebdomadaires avantageux associés à ces domaines.

Formation technique

	Salaire
Techniques de procédés chimiques	680 $
Technologies des pâtes et papiers	714 $
Technologie de maintenance industrielle	687 $
Techniques de la logistique du transport	539 $
Technologie de systèmes ordinés	539 $
Techniques de design industriel	525 $

Formation professionnelle

	Salaire
Modelage	493 $
Techniques d'usinage	498 $
Montage de câbles et de circuits en aérospatiale	619 $
Mise en œuvre de matériaux composites	455 $
Installation et réparation d'équipement de télécommunication	491 $
Montage et installation de produits verriers	621 $

Salaire hebdomadaire moyen reçu par les travailleuses et travailleurs diplômés de 2001 dans certains domaines faisant partie du « Top 50[2]»

De plus en plus de femmes s'inscrivent dans ces formations traditionnellement masculines. Malgré tout, il existe encore quelques châteaux forts. Serez-vous l'une des pionnières dans ces secteurs?

[1] QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Les top 50 de la formation professionnelle et technique*, 2002.
[2] QUÉBEC, MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION. *Relance au secondaire en formation professionnelle et Relance au collégial en formation technique*, 2002.

La formation ...

un outil prometteur

Que vous soyez sur le point de vous engager dans des études ou déjà sur le marché du travail, sachez qu'il existe une formation qui répond à vos besoins.

À l'école

La formation professionnelle au secondaire et la formation technique au collégial offrent toutes deux la possibilité d'acquérir des compétences dans plusieurs domaines non traditionnels. Un avantage apprécié de ces formations est l'accès au marché du travail tout de suite après les études. En outre, le diplôme d'études professionnelles (DEP) donne accès à certains programmes du collégial pour les personnes qui veulent développer une expertise particulière.

Formation professionnelle au secondaire	Pour qui?	Statut	Supervision	Durée	Organisme responsable
Attestation de formation professionnelle (AFP)	**Jeunes et adultes de 15 ans ou plus ayant réussi leur 2e secondaire selon les exigences du programme**	**Étudiante, à l'école et en milieu de travail**	**Personnel enseignant et travailleur-parrain**	**De 725 à 900 heures**	**Ministère de l'Éducation**
Diplôme d'études professionnelles (DEP)	**Jeunes et adultes ayant réussi leur 3e, 4e ou 5e secondaire selon les exigences du programme**	**Étudiante, à l'école**	**Personnel enseignant**	**De 600 à 1800 heures**	**Ministère de l'Éducation**
Attestation de spécialisation professionnelle (ASP)	**Jeunes et adultes titulaires d'un DEP ou exerçant un métier en relation avec le programme d'études choisi**	**Étudiante, à l'école**	**Personnel enseignant**	**De 330 à 900 heures**	**Ministère de l'Éducation**

Formation technique au collégial	Pour qui?	Statut	Supervision	Durée	Organisme responsable
Diplôme d'études collégiales (DEC)	**Jeunes et adultes titulaires d'un diplôme d'études secondaires (DES) ou d'un DEP**	**Étudiante, à l'école**	**Personnel enseignant**	**3 ans**	**Ministère de l'Éducation**
Attestation d'études collégiales (AEC)	**Adultes qui ont interrompu leurs études pendant au moins deux sessions consécutives ou une année scolaire ou encore qui ont terminé au moins une année d'études postsecondaires échelonnée sur une période d'un an ou plus**	**Étudiante, à l'école**	**Personnel enseignant**	**De 330 à 1350 heures**	**Ministère de l'Éducation**

Apprendre en travaillant

Si vous désirez compléter votre formation ou apprendre un métier en travaillant, vous êtes la candidate idéale pour le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Ce mode de formation en entreprise vous permettra d'acquérir la maîtrise de votre métier et d'obtenir un certificat de qualification professionnelle. Délivré par Emploi-Québec, ce certificat atteste officiellement la maîtrise des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

À titre d'apprentie, vous serez jumelée à un compagnon ou une compagne d'apprentissage, soit à une personne d'expérience dans l'entreprise qui vous transmettra ses connaissances et son savoir-faire, vous supervisera, vous encadrera et, finalement, vous évaluera. Les compétences exigées sont inscrites dans un carnet d'apprentissage. Elles ont été définies par des employeurs, des travailleuses et des travailleurs. La formation répond donc vraiment aux besoins du marché du travail. De plus, une représentante ou un représentant d'Emploi-Québec assure un suivi durant votre période d'apprentissage. Adressez-vous à votre centre local d'emploi pour plus d'informations.

En milieu de travail	Pour qui?	Statut	Supervision	Durée	Organisme responsable
Programme d'apprentissage en milieu de travail	**Travailleuses de 16 ans ou plus, avec ou sans diplôme**	**Apprentie, en entreprise**	**Compagnon ou compagne d'apprentissage**	**De 3 mois à 3 ans, selon le métier**	**Emploi-Québec**

Actuellement, 32 métiers sont admissibles au Programme d'apprentissage en milieu de travail. Entre 1993 et 2002, 6000 travailleuses et travailleurs ont profité de la formule du compagnonnage. Voici ce qu'en pensent certaines apprenties :

« Un DEP est une base importante et essentielle, mais, après son obtention, l'expérience reste à acquérir. C'est pourquoi j'ai commencé le Programme d'apprentissage en milieu de travail. Le carnet est bien fait, il permet de s'évaluer, de voir les détails à améliorer et à perfectionner. Il permet de voir le travail dans son ensemble. De plus, c'est une formation reconnue par les employeurs. »

Marlène, ébéniste

« Pour que je puisse remplir toutes les exigences du carnet d'apprentissage, mon compagnon m'a appris à utiliser d'autres machines que celles que j'utilise normalement. Sans le programme, je n'aurais probablement jamais utilisé ces machines, car le patron aurait plutôt confié le travail à une personne qui les connaît déjà bien. Ça m'a permis d'acquérir de nouvelles compétences. C'est sûr que je l'écrirais dans mon CV si j'avais à chercher un autre emploi. »

Isabelle, machiniste en aéronautique

« Selon le contrat qu'on obtient à l'atelier, je remplis des sections différentes de mon carnet d'apprentissage. Je prends ce programme très au sérieux, car j'aimerais aller travailler en France, où le principe du compagnonnage est courant. J'aimerais aussi beaucoup devenir compagne d'apprentissage plus tard et transmettre mes connaissances. »

Lyne, ébéniste chef d'atelier

Des réponses à trouver

Vous avez d'autres questions sur les différentes formations et professions? Voici où et comment trouver vos réponses.

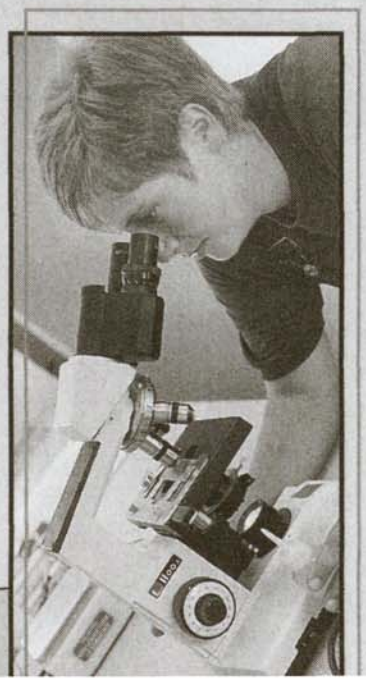
- L'une des premières étapes à franchir lors du choix d'une formation est la visite d'entreprises. En effet, cette exploration permet de connaître le milieu dans lequel vous aurez à œuvrer. Profitez-en pour remarquer les tâches à accomplir, le type de supervision et les installations de l'entreprise, tout en discutant avec des travailleuses et travailleurs.

- Le site Internet de l'Inforoute de la formation professionnelle et technique est une référence pour obtenir des informations sur l'ensemble des formations, des métiers et des professions.

- Le programme « Élève d'un jour » donne la possibilité d'expérimenter une formation sous la supervision d'une professeure ou un professeur. Pour plus d'informations, adressez-vous directement à l'école qui offre la formation.

- Établir une relation d'entraide avec une mentore ou un mentor à l'école, au travail ou à l'extérieur vous permettra d'être à la fois informée, conseillée, soutenue et appréciée. Pour obtenir de l'aide ou être accompagnée dans le choix d'une profession, communiquez avec un groupe d'appui ou encore une cybermentore. Les adresses des sites de cybermentorat se trouvent dans la section « Les ressources et les groupes d'appui » du présent guide.

- Votre centre local d'emploi et les conseillères et conseillers d'aide financière de votre établissement scolaire répondront à vos questions d'ordre financier, telles que celles qui portent sur les programmes de prêts et bourses gouvernementaux, les programmes spéciaux pour les parents qui retournent aux études ou les subventions d'Emploi-Québec.



Le marché du travail, des trucs pour y accéder

Diplôme en main, vous avez les compétences et les informations nécessaires pour prendre votre place sur le marché du travail. Voici quelques outils précieux qui vous aideront à trouver un emploi.

- ✓ La visite d'une entreprise permet de la connaître avant de solliciter une entrevue ou d'accepter un emploi.
- ✓ Le recours à un réseau de contacts est une méthode qui a fait ses preuves. Les personnes avec lesquelles vous avez étudié ou encore vos anciens professeurs et collègues de travail peuvent vous aider à faire votre promotion auprès d'employeurs éventuels.
- ✓ Tentez d'obtenir des lettres de recommandation de vos professeurs ou de vos employeurs.
- ✓ Ayez recours au service de placement de votre établissement d'enseignement.
- ✓ En entrevue, l'habit peut faire « la moine »! Portez des vêtements classiques dans lesquels vous serez à l'aise afin de maintenir l'attention de vos interlocuteurs sur votre personnalité et vos compétences.
- ✓ N'oubliez pas qu'il existe dans votre région des organismes d'aide à l'emploi qui œuvrent auprès des femmes intéressées par les métiers non traditionnels. De plus, dans les centres locaux d'emploi ou au service de placement de votre établissement d'enseignement, vous pourrez trouver des ressources intéressantes qui vous aideront à organiser et effectuer votre recherche d'emploi. Consultez la section « Les ressources et les groupes d'appui » à la fin du présent guide.

« *Je me promenais en voiture avec un casque de construction. Dès que je voyais une palissade, je m'arrêtais, je mettais mon casque et j'allais demander s'ils n'avaient pas besoin d'une plombière. J'avais mon lunch dans ma voiture; j'étais prête à commencer sur-le-champ.* »

Isabelle, plombière

Mythes ou... réalités ?

Dans certains domaines non traditionnels, des mythes circulent. Bien souvent, ils laissent croire que la compétence est reliée au sexe. Face à ces idées préconçues, cramponnez-vous : elles ne proviennent souvent que d'un manque d'informations.

La prochaine section présente quelques-uns de ces mythes, ainsi que des réalités avec lesquelles vous pouvez composer.

Un travail d'Hercule?

« Une femme, c'est pas assez fort pour faire un métier d'homme! »

Le manque de force physique est un argument couramment utilisé par ceux et celles qui croient que les filles n'ont pas leur place dans un métier traditionnellement masculin. Pourtant, de nombreuses études ont démontré que la plupart des travailleuses de ces secteurs considèrent que la force physique est loin d'être un problème dans l'exercice de leurs fonctions. Faut-il absolument être « tombée dans la marmite » quand on était petite? Une mise au point s'impose!

✓ Tout d'abord, le « sexe faible » n'est pas aussi faible qu'on pourrait le croire : 20% des femmes sont plus fortes que 50% des hommes[1].

✓ «Non traditionnel» ne veut pas nécessairement dire «difficile physiquement»! Un grand nombre d'emplois non traditionnellement féminins ne demandent qu'une force physique légère ou moyenne. C'est le cas de l'inspection des aliments, de l'opération de machinerie, du montage de structures aérospatiales et de bien d'autres professions!

« ***J'adore prendre la route. Et plus les véhicules sont gros, plus j'aime ça! Il s'agit simplement d'avoir les nerfs solides*** [2]***!***

Diane, conductrice de camion »

[1] DE GROSBOIS, S., ROY, M., SIMONEAU, S. et al. *L'essayer c'est l'adopter, Les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins*, Comité conjoint UQAM-CSN-FTQ, 1990.
[2] Extrait du guide *Des métiers pour les filles!*, Ma Carrière/Jobboom, 1998.

En outre, plusieurs emplois traditionnellement féminins demandent plus de force physique que des métiers traditionnellement masculins. Une éducatrice en garderie doit régulièrement prendre dans ses bras des enfants qui gigotent et pèsent une vingtaine de kilos. Une étude démontre qu'une couturière peut soulever jusqu'à 3500 kg de vêtements par jour avec ses bras et l'équivalent de 29 000 kg avec ses jambes pour l'actionnement de la pédale de la machine à coudre[1].

« Au sein des Forces armées canadiennes, on a remarqué que les femmes mécaniciennes de chars d'assaut ont fait preuve d'astuce et développé des techniques intéressantes pour venir à bout de certaines tâches. « Parfois, elles ne font qu'utiliser les outils habituellement prévus pour l'exécution d'une tâche ou encore elles utilisent d'autres outils et s'acquittent très bien de leur travail, précise le lieutenant-colonel Clarke[2]. »

De fait, selon la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), on se blesse dans tous les domaines, traditionnels ou non. Les aides-infirmières se blessent plus fréquemment que les soudeuses et les mécaniciennes, et les commis-vendeuses autant que les réparatrices de machinerie agricole.

[1] VÉZINA, N., TIERNEY, D. et MESSING, K. *Quand le travail « léger » est « lourd » : composantes de l'activité de travail d'un groupe de couturières*, 1991.

[2] LEGAULT-FAUCHER, M. *La force entre les deux oreilles, dans Le travail des femmes : rose ou noir?, Prévention au travail*, janvier-février 1992.

✓ Les démonstrations de force et de témérité qui se terminent à la clinique sont loin de faire progresser les conditions de travail. Si l'outillage, les vêtements ou le poste de travail ne sont pas adaptés à votre taille ou à votre force, discutez-en avec vos collègues, votre superviseur ou la personne responsable de la santé et de la sécurité au travail dans votre syndicat.

✓ C'est vrai, certains emplois sont exigeants physiquement. Dans ce cas, que ce soit pour les hommes ou pour les femmes, l'entraînement régulier peut remédier au manque de force et de résistance et permet d'éviter une panoplie de blessures en milieu de travail.

✓ Le travail en équipe et la collaboration entre collègues, c'est une excellente idée! Exprimer ses besoins et ses limites : un gage de sécurité!

« *Quand un collègue m'offre de porter mes outils, je lui rends la pareille la semaine suivante pour éviter que les services soient à sens unique.*

Audréanne, technicienne en avionique »

« *Je suis sans cesse à l'affût des nouvelles technologies qui facilitent les tâches.*

Véronique, productrice laitière et lauréate de Chapeau, les filles! »

✓ L'expérience acquise au fil des ans permet de trouver des trucs, des méthodes et de nouveaux outils pour arriver à travailler plus facilement. Plusieurs travailleuses disent avoir développé des méthodes de travail différentes de celles de leurs collègues. D'ailleurs, ceux-ci adoptent régulièrement ces innovations par la suite. Il y a toujours place à amélioration en matière de sécurité.

L'étoffe des héroïnes

« Une femme doit avoir un profil très particulier pour exercer un emploi d'homme. »

Alors qu'elles ne devraient écouter que leur passion, bien des femmes se demandent si elles ont les capacités pour exercer un emploi « non trad. ». Est-il nécessaire d'avoir un moral à toute épreuve ou un sens de l'humour décapant et d'être née avec un marteau dans les mains pour être en mesure de pratiquer un métier traditionnellement masculin?

Certainement pas, mais il est évident que, pour être heureuse dans un métier, vos champs d'intérêt, vos capacités et vos aptitudes doivent concorder avec la nature de votre emploi. En réalité, chaque femme a déjà des capacités qui lui seront utiles dans un métier non traditionnel. Le tout est de savoir les reconnaître.

Les fiches descriptives d'Emploi-Québec fournissent de l'information quant aux compétences et aux connaissances nécessaires à l'exercice des différents emplois[1,2]. On y constate que les habiletés exigées dans les emplois traditionnels et les emplois non traditionnels pour les femmes sont souvent similaires.

« *J'ai déjà fait de la sculpture, du vitrail et de l'aquarelle. Je conçois la mécanique de tôlerie aéronautique comme un travail artistique.* »

Chantal, tôlière

« *Je faisais de la couture en créant mes propres patrons, en faisant des retouches. Je suis capable de concevoir, de dessiner, d'imaginer en trois dimensions.* »

Solange, dessinatrice industrielle

[1] DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DU PARTENARIAT ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE LA MONTÉRÉGIE. *Fiches professionnelles par occupation en Montérégie*, 2002.

[2] DIRECTION DE LA PLANIFICATION, DU PARTENARIAT ET DE L'INFORMATION SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL, DIRECTION RÉGIONALE D'EMPLOI-QUÉBEC DE MONTRÉAL. *Répertoire des fiches professionnelles, région de Montréal*, 2002-2003.

Emplois à forte prédominance féminine	Emplois à forte prédominance masculine
Éducatrice à la petite enfance	**Ambulancière**
Bonne capacité d'écoute et de communication	Empathie, aptitude pour la relation d'aide
Capacité de réagir à des situations d'urgence	Sang-froid, adaptation, bonne connaissance des techniques de premiers soins
Capacité d'observer le comportement des enfants et de situer leurs besoins	Bon sens de la perception
Esthéticienne	**Bouchère**
Amour du public, capacité de vendre des produits et des services	Compétences en ce qui concerne le service à la clientèle
Bonne dextérité	Dextérité, minutie
Grande prévention vis-à-vis de la santé et de la sécurité de la clientèle	Attitude consciencieuse par rapport à la salubrité et à la qualité des produits
Opératrice de machines à coudre industrielles	**Peintre en bâtiment**
Dextérité, rapidité, précision	Précision, minutie
Intérêt pour le travail répétitif	Intérêt pour le travail répétitif
Coordination visuelle et manuelle	Capacité de percevoir et de distinguer les couleurs et les textures

Et qu'en est-il des connaissances? L'éducation des filles ne les prépare pas toujours à exercer un emploi manuel ou scientifique. Pourtant, il n'y a aucune raison de s'inquiéter. Dans vos cours, vous apprendrez toutes les notions nécessaires à l'exercice de votre emploi : outillage, matériaux, équipement, quincaillerie. Finalement, l'utilisation d'un mélangeur à ciment n'est pas plus complexe que celle d'un robot culinaire.

Ne vous dévalorisez pas si vous avez de la difficulté à réaliser une tâche ou si la matière vous semble complexe. Vous n'êtes probablement pas la seule dans cette situation. N'hésitez donc pas à demander de l'aide au besoin à une professeure ou un professeur ou encore à une ou un collègue. Vous bénéficierez de son expérience et deviendrez plus rapidement productive.

« *Quand j'ai commencé en technologie physique, j'étais pas mal plus habile avec un séchoir à cheveux qu'une perceuse. Je n'avais jamais changé une ampoule ni touché à un ordinateur. J'ai tout appris dans mes cours! Aujourd'hui, j'ai choisi de réaliser mon projet de fin d'études en mécanique et en usinage. Je suis plutôt impressionnée par mes progrès.* »

Myriam, technologue physicienne

« *C'est à 40 ans, après avoir réalisé moi-même une salle de jeu dans mon sous-sol, que j'ai découvert que je possédais les qualités pour devenir plâtrière : endurance physique, patience et perfectionnisme.* »

Suzanne, plâtrière

À compétent, compétente et demie?

« Pour avancer dans ces métiers, une fille doit être meilleure qu'un gars. »

Faire ses preuves ne signifie pas être la meilleure et la plus performante en tout temps. En reconnaissant leurs limites, les travailleuses trouvent souvent des méthodes de travail différentes qui leur permettent d'améliorer leur productivité et même celle des autres.

En tout temps, gardez en mémoire que vous avez été sélectionnée pour votre formation, vos habiletés et votre expérience. Si votre compétence est parfois mise en doute, rappelez-vous vos bons coups!

« *En tant que femme et immigrante, bien des gens ne croyaient pas en mes capacités. Mes erreurs étaient vite vues, vite notées, vite critiquées, alors que les hommes, eux, faisaient des erreurs « normales ». Aujourd'hui, je suis chauffeuse, alors que bien des hommes n'ont pas réussi.* »

Pascaline, chauffeuse d'autobus

Une grossesse « non trad. »

« Bon, mon plombier est enceinte! Une femme... c'est compliqué. »

Les congés parentaux, les réaffectations et les mesures de sécurité nécessaires pour les femmes enceintes soulèvent beaucoup de questions lors de l'embauche de femmes dans une entreprise. Quelles seront les répercussions d'une maternité sur la productivité d'une travailleuse? Comment l'équipe dont elle fait partie sera-t-elle remaniée? Cela occasionnera-t-il un surplus de travail pour les autres?

Il est important de remarquer que cette situation n'est pas particulière aux milieux non traditionnellement féminins. En effet, on la retrouve partout! La valorisation de la maternité, de la paternité et la conciliation travail-famille sont des questions de société. Les congés parentaux ne sont pas les seules occasions où un employé doit être temporairement remplacé. En outre, plusieurs ignorent que 86 % des femmes reprennent le travail dans l'année qui suit la naissance d'un enfant[1]. Certains milieux de travail ont établi des mesures facilitant l'harmonisation de la vie personnelle et de la vie professionnelle. Voici quelques exemples de mesures qui peuvent être instaurées ou négociées en milieu de travail.

[1] MARSHALL, K. *L'emploi après la naissance d'un enfant. Le revenu et l'emploi en perspective*, Statistique Canada, no 75-001-XPS au catalogue, 1999, p.20-28.

- Aménagement du temps de travail : horaires flexibles planifiés par l'employée ou l'employé, semaine de travail comprimée ou réduction du temps de travail, travail à domicile, travail partagé de façon volontaire entre deux travailleuses ou travailleurs, adaptation des horaires de travail aux horaires scolaires, compréhension des superviseurs en cas de retards.

- Congés pour raisons familiales, congés de maternité, parentaux ou d'adoption, complément de salaire lors de ces congés, accumulation d'heures pouvant être transposées en congés.

- Aide financière pour frais de garde, services de garde pour enfants d'âge préscolaire, assurances collectives familiales, services domestiques (nettoyeur, traiteur, guichet automatique) offerts sur les lieux de travail.

Des exemples de démarches de planification, d'élaboration, d'évaluation et de suivi en ce qui concerne les mesures de conciliation travail-famille sont décrits dans le document *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail*[1].

[1] CONSEIL CONSULTATIF DU TRAVAIL ET DE LA MAIN-D'ŒUVRE. *Concilier travail et famille : un défi pour les milieux de travail, Plan d'action*, 2001.

Une place...

à prendre

Un beau matin, Hélène s'est rendue pour la première fois à son tout nouveau travail. Elle s'en doutait, mais ce fut quand même un choc : en arrivant sur le terrain, elle sut qu'elle serait une des rares femmes dans une mine de 150 employés.

Parlons stratégies!

Être en situation minoritaire peut se révéler motivant et gratifiant, mais parfois difficile. Le petit côté piquant associé au statut de minorité peut vite se changer en amertume lorsqu'on constate que les règles et les façons d'être de la majorité nous sont étrangères.

Effectivement, dans ce type de situation, vous devez vous intégrer dans un milieu de travail qui a déjà une culture et des habitudes. Le changement suscité par votre arrivée peut entraîner de la curiosité, de l'attention, de l'incrédulité, voire de l'hostilité ou du rejet. Toutefois, dans la majorité des cas, vous pouvez vous attendre à ce qu'une grande partie de vos nouveaux collègues de travail soient ouverts et favorables à la présence d'une femme.

« *Être forte de caractère n'est pas un prérequis. Des filles plus timides ou effacées peuvent réussir aussi. Je pense qu'il faut surtout savoir qui l'on est, ce qu'on veut et agir en accord avec soi-même.* »

Chandra, mécanicienne diesel

« *Dans une mine où j'ai travaillé, j'ai côtoyé des hommes qui ont su me faire confiance dans les tâches que j'avais à accomplir, qui m'ont permis d'utiliser leurs outils et d'élargir ma connaissance dans toutes les sphères de l'activité minière.* »

Annie, technicienne en minéralurgie et lauréate de Chapeau, les filles!

Quelle que soit la réaction du milieu à votre présence, ne perdez pas de vue que l'établissement de bonnes relations professionnelles est une responsabilité partagée, une « affaire d'équipe », tant pour la nouvelle arrivante que pour ses collègues, son syndicat et son employeur. Plusieurs pistes d'action peuvent vous aider à vous intégrer, dont les suivantes :

- ✓ Blagues, commentaires incisifs... la dérision peut faire partie de la culture de certains milieux non traditionnels. Il est vrai que l'humour est parfois un excellent moyen de créer des liens, de désamorcer des tensions et de passer des messages.

- ✓ Un problème se pose lorsque ces commentaires vous rendent mal à l'aise. Prendre les choses avec un grain de sel est une première solution : parfois, les résistances à la différence s'estompent d'elles-mêmes. Toutefois, si le comportement persiste, une discussion avec l'auteur des blagues, certains collègues ou la personne déléguée au syndicat peut régler la question.

« *Toute audacieuse que je sois, je n'ai jamais peur de chercher des conseils. Déjà, il m'a fallu souvent mettre mon orgueil de côté pour demander de l'aide. [...] Se dire à tous les matins qu'on est bonne, belle et surtout capable permet de compenser pour les commentaires décourageants.* »

Annie, charpentière-menuisière et lauréate de Chapeau, les filles!

- Pour s'intégrer plus facilement dans son milieu, une travailleuse peut être tentée d'adopter des attitudes masculines qui ne lui ressemblent pas. L'adoption d'une autre personnalité que la sienne au travail n'est pas une position des plus confortables, d'autant plus que des travailleurs voient beaucoup d'avantages dans le fait d'avoir une fille dans l'équipe : visions différentes et complémentaires du travail, saine compétition, climat de respect et de solidarité, sérieux dans le travail, etc[1].

- Faire ses preuves ne signifie pas être la meilleure et la plus performante en tout temps. Apprendre à connaître et à respecter ses limites est le moyen le plus sûr d'atteindre son plein rendement.

- Il est avantageux de briser l'isolement associé à une situation de minorité. Se solidariser avec ses collègues dans les luttes importantes pour eux facilite l'intégration au milieu.

- Il existe déjà plusieurs groupes de soutien pour les femmes qui travaillent ou étudient dans un milieu traditionnellement masculin. Pour plus de détails, consultez la section « Les ressources et les groupes d'appui » du présent guide.

« *On sait tout le bien que ça peut faire de se sentir appuyée par des gens qui comprennent ce qu'on peut vivre. La solidarité entre femmes est une force incroyable qu'il ne faut pas négliger, car elle nous permet d'aller plus loin.* »

Lucie, assembleure

[1] FÉDÉRATION DES TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES DU QUÉBEC. *Quand le masculin se conjugue au féminin*, 1998.

Des milieux de travail... accueillants!

Les employeurs et les équipes de travail peuvent adopter des stratégies facilitant le recrutement, l'accueil et le maintien des travailleuses dans un emploi traditionnellement masculin.

- ✓ Mettre en place un programme d'accès à l'égalité et réviser la répartition des tâches dans les équipes de travail.
- ✓ Actualiser le processus d'accueil : préparer les employés à la venue de collègues féminines, former un réseau avec les personnes occupant la même fonction, jumeler la recrue avec une travailleuse ou un travailleur d'expérience. Il est important d'adopter une attitude d'ouverture.
- ✓ Réviser les politiques et pratiques en matière de recrutement, de promotion et de formation afin de permettre aux jeunes et aux femmes récemment formés d'avoir accès à des postes différents ou d'un niveau supérieur.
- ✓ Adopter, à l'égard des comportements discriminatoires et toute forme de harcèlement, une politique claire impliquant l'employeur et le syndicat et contenant des principes directeurs relatifs au traitement des plaintes.

Syndicats

Les syndicats ont un rôle prépondérant à jouer pour faciliter l'intégration d'une travailleuse nouvellement embauchée dans un milieu de travail traditionnellement masculin. Voici quelques exemples de mesures, identifiées par les centrales syndicales, qui visent cet objectif.

- ✓ À l'arrivée d'une recrue, l'accueillir et l'informer à la fois de ses droits et de ses recours. La formule du mentorat peut également l'aider à mieux s'orienter et à créer des liens avec son entourage.
- ✓ Adopter des politiques syndicales comprenant des principes d'égalité, de dignité et de respect.
- ✓ Utiliser les assemblées et les journaux syndicaux pour sensibiliser le personnel à la présence des femmes.
- ✓ Porter une attention particulière à l'équité de la représentation hommes-femmes dans les instances syndicales. La présence de femmes dans un milieu non traditionnel peut modifier certaines préoccupations ou priorités : adaptation de l'équipement, des vêtements et des installations sanitaires, santé et sécurité au travail, conciliation travail-famille, etc.
- ✓ Adopter des clauses dans la convention collective pour pallier certains problèmes.

Par ailleurs, les femmes auraient avantage à se rapprocher de leur syndicat et à s'adresser d'abord à lui pour régler les problèmes non prévus par la convention collective.

Le harcèlement : l'importance de réagir

Même si la culture d'un milieu majoritairement masculin a ses particularités, il est faux de croire que les comportements sexistes ou la violence en font partie intégrante. Il est néanmoins important de savoir reconnaître le harcèlement, que ce soit pour vous ou pour être en mesure d'aider quelqu'un d'autre.

Quand ça m'est arrivé, j'en ai parlé à mon équipier. Ça a été plus facile de réagir.

Julie, paysagiste

Qu'est-ce que le harcèlement?

Le harcèlement comprend toutes les formes d'attentions ou d'avances non désirées qui provoquent un inconfort ou une crainte et menacent notre bien-être ou notre emploi. Il peut se manifester par des œillades, des propositions, des menaces, des blagues, des gestes, des attouchements, l'affichage de matériel pornographique, etc.

Alors que le harcèlement sexuel est déjà reconnu légalement par la Commission des normes du travail, le harcèlement psychologique le sera seulement à partir de juin 2004.

En situation de harcèlement psychologique, les conduites vexatoires, hostiles et non désirées n'ont pas nécessairement de connotation sexuelle. Les comportements qui visent à vous discréditer ou à vous confiner dans un statut inférieur en font partie. Pour plus d'informations sur le harcèlement, consultez la section

« Au travail, des droits » du guide.

Un bon **truc, c'est de se faire confiance. Si on se sent mal avec le** comportement de quelqu'un, qu'on a l'impression de perdre le contrôle de la situation et qu'on aimerait mieux que ça ne se passe pas comme ça au travail, c'est un signe qu'il y a quelque chose de pas normal.

Stéphanie, technicienne en informatique

On ne le répétera jamais assez : en situation de harcèlement, il est essentiel de réagir. Minimiser ce que l'on ressent et croire que « ça passera tout seul » sont des stratégies de protection qui ne changent malheureusement rien au problème. Voici plutôt des stratégies d'action :

- ✓ Informez la personne qui vous harcèle que son comportement vous déplaît.
- ✓ Parlez des événements qui se sont produits à vos collègues de travail et à votre entourage. Vous trouverez alors des alliés spontanés et naturels.
- ✓ Vérifiez si votre convention collective ou votre entreprise prévoit une politique condamnant le harcèlement.
- ✓ En cas d'actes graves, ou moins graves mais répétitifs, tenez un journal détaillé des différents incidents : dates, heures, lieux, faits et gestes, paroles prononcées, noms des témoins. N'hésitez pas à voir un médecin, qui pourra fournir une preuve médicale de l'effet de ces comportements sur vous.
- ✓ Communiquez avec votre syndicat ou un groupe d'aide de votre région (voir la section « Les ressources et les groupes d'appui »).

« *J'ai eu des profs machos. Ils faisaient semblant qu'ils ne voyaient pas les femmes dans leur classe. Un des profs a dit aux trois femmes de la classe qu'elles n'étaient pas à leur place parce qu'elles n'étaient pas assez bonnes. Nous sommes allées voir la direction de l'école et ça s'est réglé.* »

Isabelle, étudiante en formation professionnelle

Au travail, des droits

Certaines lois protègent les travailleuses et les travailleurs. Prenez-en connaissance, c'est à votre avantage! Dans un milieu syndiqué, la convention collective vous donne déjà un très bon aperçu de vos droits.

En matière de santé et de sécurité au travail,

l'employeur doit assurer à son personnel un environnement de travail sécuritaire et lui fournir gratuitement le matériel de sécurité[1].

En matière d'accès à l'égalité,

pour mieux représenter la composition de la société ou pour assurer l'égalité des chances pour tous et toutes, plusieurs milieux de travail ont instauré un programme d'accès à l'égalité (PAE). Un tel programme implique qu'à compétence égale, la personne faisant partie d'un des groupes cibles (femmes, minorités visibles, autochtones) sera privilégiée. Les PAE n'existent pas partout, mais ils peuvent être négociés avec le syndicat.

Pour plus de précisions, consultez le site Internet de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec[2].

En matière de discrimination,

aucune attitude discriminatoire n'est permise en ce qui concerne l'embauche, l'apprentissage, la durée de la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne ainsi que l'établissement des catégories ou de la classification des emplois[3].

[1] *Loi sur la santé et la sécurité au travail, article 51.*
[2] *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics et modifiant la Charte des droits et libertés de la personne.*
[3] *Charte québécoise des droits et libertés de la personne, article 16.*

En matière de congés de maternité,

la Loi sur les normes du travail comporte plusieurs articles à cet égard. N'hésitez pas à les consulter.

En matière de congés pour raisons familiales ou parentales,

un salarié peut s'absenter du travail, sans salaire, jusqu'à dix journées par année pour remplir des obligations reliées à la garde, à la santé ou à l'éducation de son enfant ou de l'enfant de son conjoint, ou en raison de l'état de santé d'un de ses proches parents, soit de son conjoint, de son père ou de sa mère, d'un frère, d'une sœur ou encore de l'un de ses grands-parents[1]. D'autres dispositions existent pour les accidents graves et les maladies graves ou mortelles.

En matière de harcèlement,

nul ne doit manifester un tel comportement envers une autre personne pour l'un des motifs suivants : race, couleur, sexe, grossesse, orientation sexuelle, état civil, âge (sauf dans la mesure prévue par la loi), religion, convictions politiques, langue, origine ethnique ou nationale, handicap[2]. On entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique de la personne salariée et entraîne, pour celle-ci, un climat de travail néfaste. Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte atteinte à la personne salariée et produit un effet nocif continu pour celle-ci.

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. L'employeur doit prendre des moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, la faire cesser[3].

Le harcèlement psychologique sera reconnu légalement par la Commission des normes du travail à compter de juin 2004.

[1] *Loi sur les normes du travail, article 79.7.*
[2] *Charte québécoise des droits et libertés de la personne, articles 10 et 10.1.*
[3] *Loi sur les normes du travail, articles 81.18 et 81.19.*

Portraits

En guise de conclusion, c'est aux travailleuses et aux étudiantes que nous laissons la parole. Puissent-elles être pour toutes une source d'inspiration!

Pour celles qui n'ont pas froid aux yeux, un métier « hot »!

Camille Barbeau,

une des dix premières apprenties calorifugeuses au Québec

« Travailler avec des gars, j'adore! On se taquine tout le temps, on rit toute la journée. Pour avoir été femme au foyer, je peux vous garantir que c'est plus dur de rester seule à la maison que d'aller travailler dans cette ambiance. Mais je m'ennuie un peu d'avoir des collègues féminines... On pourrait jaser! »

À 43 ans, Camille Barbeau fait un choix plutôt inusité. Après l'horticulture, l'entretien d'immeubles à logements et la photographie, cette mère monoparentale trouve enfin sa voie : le calorifugeage. « J'en avais assez des bas salaires, de la monotonie... J'avais le goût de me dépasser, de foncer. La meilleure chose que j'ai faite, ça a été de faire une démarche d'orientation. »

C'est la courte formation, les perspectives d'emploi intéressantes et une bonne discussion avec les cinq premières filles calorifugeuses du Québec qui ont convaincu Camille de s'inscrire à ce programme d'études professionnelles offert par l'École des métiers de la construction de Montréal. Le défi physique autant qu'intellectuel l'attire : elle devra couper, installer et ajuster des isolants et des revêtements sur des tuyaux et des conduits d'aération. Elle devra également concevoir et dessiner des patrons pour des revêtements métalliques. Et tout cela pour éviter les gains et les pertes de chaleur, la condensation, le bruit et les vibrations! La demande est forte : à la fin de ses études, quatre jours seulement lui seront nécessaires pour trouver un emploi.

Comment envisage-t-elle l'avenir? « Après mes années d'apprentie, j'aimerais devenir compagne, puis chef de groupe et contremaîtresse. Je voudrais travailler sur des chantiers dans le Nord-du-Québec, en Alberta, aux États-Unis et même outre-mer. J'espère que mon parcours montrera aux femmes de tout âge, monoparentales ou non, qu'il est possible de faire un travail valorisant que l'on aime. Le pourcentage de filles dans les milieux non traditionnels est en progression. Je veux que les filles y restent! »

Prise en flagrant délit... de détermination!

Nancy Gosselin,

étudiante en techniques policières et lauréate de Chapeau, les filles! en 2002

« La plupart du temps, ce sont des femmes qui me demandent comment je vais faire pour arrêter de gros gars bâtis. Je leur réponds la même chose à chaque fois : nous avons des outils et nous apprenons les techniques autant physiques que verbales qui permettent de régler une situation de crise. Après tout, il y a aussi de petits hommes dans la police! »

Actuellement en troisième année d'études au Cégep François-Xavier Garneau, Nancy est au cœur de l'année la plus « physique » de sa formation : situations de crime armé, combats... Pas de doute, ça brasse! Pourtant, au départ, cette hygiéniste dentaire n'était pas plus musclée qu'une autre, si ce n'est dans la tête. En effet, pour pouvoir entrer dans le programme de techniques policières, les notes sont aussi importantes que la course à obstacles.

Nancy aime l'action, l'imprévu, travailler manuellement et avec le public. Elle est minutieuse et, de son propre aveu, possède un important côté investigateur. C'est pourquoi, au terme de ses études, elle aimerait devenir technicienne en scènes de crime, un métier qui n'a été jusqu'ici occupé que par des hommes. Même sans modèle féminin, Nancy est déterminée à y parvenir : la fierté qu'elle éprouve de faire un métier différent la pousse vers l'avant. Pour l'instant, son implication bénévole auprès de femmes victimes de violence lui apporte un grand sentiment d'utilité.

Si elle avait à changer quelque chose dans son domaine, que choisirait-elle? « À l'école, les professeurs ne font aucune discrimination. Pourtant, les garçons ont encore peur de faire équipe avec les filles parce qu'ils craignent que nous fassions plus d'erreurs en situation d'urgence. Difficile à croire qu'il pensent encore ainsi de nos jours! De plus, quand je travaillerai, j'aimerais m'impliquer dans un comité de conciliation travail-famille. Je trouve que c'est une question qui n'est pas encore réglée dans mon milieu. » Et dans bien d'autres...

Une fille, une carrière... de pierre

Amélie Pomerleau,

tailleuse de pierre et lauréate de Chapeau, les filles! en 2002

« Tout a commencé devant un temple égyptien au Metropolitan Museum of Modern Art de New York. Ça m'a tellement impressionnée que je me suis dit : je veux des outils, je veux de la pierre! »

Ses outils, Amélie Pomerleau les a saisis à pleines mains, tout d'abord durant les trois ans de son programme de baccalauréat en sculpture, puis durant ses études conduisant à un diplôme d'études professionnelles en taille de pierre, au Centre de formation professionnelle du Granit. Depuis, la jeune tailleuse a tâté de tout : pierres de construction, ornements, moulures, façades de maisons... se rendant même jusqu'en France lors de son stage Chapeau, les filles! C'est à l'occasion de cette expérience de compagnonnage qu'elle a acquis le savoir-faire, plusieurs fois centenaire, de générations de maîtres tailleurs. L'atmosphère de franche camaraderie entre maîtres et apprentis demeure gravée dans sa mémoire.

Pourtant, encore bien peu de femmes arpentent les carrières. Sont-elles taillées pour ce métier? « Dans certaines industries de taille de pierre, personne ne force, rétorque Amélie. Il y a des ponts roulants, des machines automatiques pour soulever les charges... Dans d'autres entreprises, par contre, il reste du chemin à faire en termes de santé et de sécurité au travail, mais pour les hommes aussi. »

Alors qu'elle était en stage dans une entreprise, Amélie a fait remarquer à son patron que le travail à l'eau, une technique utilisée à l'école, pourrait éviter aux travailleurs de respirer beaucoup de poussière. Loin de lui nuire, cette suggestion a fait du chemin : quelques mois plus tard, un représentant de l'entreprise se présentait à son école pour savoir comment instaurer un tel système.

C'est finalement un travail dans une entreprise de monuments funéraires, faisant appel à sa minutie autant qu'à son sens artistique, qui l'a séduite. Son choix est fait désormais : elle sera entrepreneure. « Réaliser un monument funéraire ou commémoratif, c'est rendre hommage à quelqu'un de particulier, ça donne un sens à tout ce que tu fais. » Nul doute que l'artiste a trouvé sa place.

Intégrité, cran, audace

Isabelle Jacob,

soudeure expérimentée et mentore

« Croyez-en ma longue expérience... », pourrait dire Isabelle, soudeure depuis treize ans et mentore depuis trois ans. À l'écouter raconter ses aventures avec humour, on s'aperçoit rapidement qu'elle en a vu de toutes les couleurs.

C'est pour travailler debout et manuellement, gagner un salaire intéressant et ne pas passer trop d'heures sur les bancs d'école qu'Isabelle a choisi la soudure à l'âge de 28 ans. Cette femme déterminée, qui cherchait un travail en portant trois chandails pour paraître plus musclée, a obtenu son premier emploi littéralement à la force du poignet. « Le patron ne voulait pas m'engager; il croyait que je ne serais pas assez forte. Je lui ai répondu : on va tirer au poignet. Si je gagne, tu m'engages. Bien, j'ai gagné! »

Les temps ont bien changé, heureusement! Si elle avait à donner deux grands conseils aux filles d'aujourd'hui, ce serait sans nul doute de se fixer un but et de se donner les moyens de l'atteindre. En attendant son « job » de rêve, Isabelle n'a pas hésité à changer régulièrement de travail en faisant affaire avec des agences de placement durant six ans. Rien de mieux, selon elle, pour diversifier ses compétences, ne jamais perdre la main et acquérir expérience et confiance.

En cas de pépin, Isabelle n'a pas peur de dire ce qui lui déplaît. « Si c'est un comportement répétitif de non-respect, il faut avertir quelqu'un, un allié, le patron ou le syndicat. Si tu n'avertis personne, tu stresses, ça recommence et tout le monde finit par te dire que tu aurais dû en parler. » Un jour, un travailleur de son entourage a dépassé la limite de l'acceptable. Isabelle n'était pas syndiquée. Elle s'est assise dans le bureau de son patron et lui a fait savoir qu'elle n'en sortirait pas tant que la situation ne serait pas réglée. On se doute de la suite : ça s'est réglé!

Celle qui a si bien su mener sa vie de front a aujourd'hui trouvé le bonheur dans la construction. Quel sera son legs pour les futures travailleuses des domaines non traditionnels? « Je crois que c'est encore en faisant bien mon travail que je fais le plus avancer la cause des femmes. »

Abitibi-Témiscamingue

Regroupement des femmes du Témiscamingue
Téléphone : (819) 764-9171, Courriel : rfat@lino.sympatico.ca

Vision Travail Abitibi-Témiscamingue
Téléphone : (819) 797-0822 ou (819) 797-6634, Courriel : r-n@vision-travail.qc.ca

Bas Saint-Laurent

FICELLES pour l'accès des femmes au travail
Téléphone : (418) 723-2205 ou (418) 775-2226
Site internet : www.libertel.org/ficelles, Courriel : ficelles@globetrotter.net

Capitale Nationale

Centre Étape
Téléphone : (418) 529-4779, Site internet : www.centre-etape.qc.ca,
Courriel : info@centre-etape.qc.ca

Centre du Québec

Partance, centre d'emploi pour les femmes
Téléphone : (819) 472-3351, Site internet : www.emploi-partance.com,
Courriel : femmes@emploi-partance.com

Services intégrés pour l'emploi
Téléphone : (819) 758-1975, Site internet : www.siemploi.com, Courriel : sie@cdcbf.qc.ca

Chaudière-Appalaches

Passeport travail de Beauce
Téléphone : (418) 227-1550, Courriel : ptbi@globetrotter.net

Côte-Nord

Centre Émersion
Téléphone : (418) 296-6388, Site internet : www.centre-emersion.org,
Courriel : emersion@virtuel.net

Estrie

Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME)
Téléphone : (819) 564-0202, Courriel : cime.sherbrooke@videotron.ca

Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine

Regroupement des femmes La Sentin'elle
Téléphone : (418) 986-4334, Courriel : cdflasentinelle@hotmail.com

Lanaudière

Centre Lanaudière d'emploi pour femmes Perspectives nouvelles et la CLEF
Téléphone : (450) 755-3244, Courriel : la.clef@qc.aira.com

Laval

Dimension travail, Programme options gagnantes
Téléphone : (450) 667-1172, Courriel : dimensiontravail@qc.aira.com

Mauricie

Centre le PONT
Téléphone : (819) 373-1273, Site internet : www.centrelepont.com,
Courriel : info@centrelepont.com

Montérégie

Centre d'orientation et de formation pour femmes en recherche d'emploi (COFFRE)
Téléphone : (450) 347-6101, Courriel : st-jean@coffre.ca

Options Non Traditionnelles
Téléphone: (450) 646-1030, Courriel : optionsnontraditionnelles@placerivesud.qc.ca

Téléphone : (450) 377-4949, Site internet: www.rocler.qc.ca/psj/,
Courriel : p.s.jeunesse@qc.aira.com

Femmes et métiers non traditionnels inc.
Téléphone : (450) 730-0181, Courriel : fmnt@qc.aira.com

Passage vers l'emploi - Passage non traditionnel
Téléphone : (450) 378-2212, Site internet : www.passage.qc.ca, Courriel : pnt@passage.qc.ca

Montréal

Formation'Elle, Centre des femmes de Montréal
Téléphone : (514) 842-4776, Site internet: www.centredesfemmesdemtl.org,
Courriel : formationelle@centredesfemmes.com

Nord-du-Québec

Commission scolaire Baie-James, Centre de formation professionnelle
Téléphone : (418) 748-7621

Outaouais

Option Femmes Emploi
Téléphone : (819) 246-1725, Site internet : www.emploinontrad.org, Courriel : nontrad@femmesemploi.qc.ca

Saguenay-Lac-Saint-Jean

Accès-Travail-Femmes
Téléphone : (418) 695-0834, courriel : atf@qc.aira.com

Les ressources et les groupes d'appui

Organismes gouvernementaux

Commission des normes du travail
Téléphone : 1 800 265-1414, (514) 873-7061, site Internet : www.cnt.gouv.qc.ca/fr

Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST)
Téléphone : 1 800 668-6811, site Internet : www.csst.qc.ca

Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
Téléphone : 1 800 361-6477, site Internet : www.cdpdj.qc.ca

Directions régionales d'Emploi-Québec

Site Internet : www.mess.gouv.qc.ca

Abitibi-Témiscamingue Téléphone : (819) 763-3226
Bas-Saint-Laurent Téléphone : (418) 723-5677
Capitale-Nationale Téléphone : (418) 687-3540 ou 1 800 463-6837 (sans frais)
Centre-du-Québec Téléphone : (819) 475-8701
Chaudière-Appalaches Téléphone : (418) 838-2605 ou 1 800 463-5907 (sans frais)
Côte-Nord Téléphone : (418) 295-4020 ou 1 800 463-6443 (sans frais)
Estrie Téléphone : (819) 569-9761 ou 1 800 665-1732 (sans frais)
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Téléphone : (418) 360-8661
Lanaudière Téléphone : (450) 752-6888 ou 1 877 465-1933 (sans frais)
Laurentides Téléphone : (450) 569-7575
Laval et Montréal (banlieue) Téléphone : (450) 972-3133
Mauricie Téléphone : (819) 371-6422 ou 1 800 567-7959 (sans frais)
Montérégie Téléphone : (450) 773-7463 Centre d'information : 1 877 714-8433 (sans frais)
Montréal Téléphone : (514) 725-5221
Nord-du-Québec Téléphone : (418) 748-7643 ou 1 866 722-7354 (sans frais)
Outaouais Téléphone : (819) 772-3035
Saguenay-Lac-Saint-Jean Téléphone : (418) 549-0595 ou 1 800 463-9641 (sans frais)

Directions régionales du ministère de l'Éducation

Site Internet : www.meq.gouv.qc.ca

Abitibi-Témiscamingue et Nord-du-Québec Téléphone : (819) 763-3001
Bas-Saint-Laurent et Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine Téléphone : (418) 727-3600
Capitale-Nationale et Chaudière-Appalaches Téléphone : (418) 643-7934

Estrie Téléphone : (819) 820-3382
Laval, Laurentides et Lanaudière Téléphone : (450) 430-3611
Mauricie et Centre-du-Québec Téléphone : (819) 371-6711
Montérégie Téléphone : (450) 928-7438
Montréal Téléphone : (514) 873-4630
Outaouais Téléphone : (819) 772-3382
Saguenay-Lac-Saint-Jean Téléphone : (418) 695-7982

Centrales syndicales

Centrale des syndicats du Québec (CSQ)
Téléphone : (514) 356-8888, (418) 649-8888, site Internet : www.csq.qc.net

Centrale des syndicats démocratiques (CSD)
Téléphone : (418) 529-2956, site Internet : http://www.csd.qc.ca

Confédération des syndicats nationaux (CSN)
Téléphone : (514) 598-2121, site Internet : www.csn.qc.ca

Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ)
Téléphone : (514) 383-8000, site Internet : www.ftq.qc.ca

Assurance-emploi, groupe d'appui

Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE)
Téléphone : (514) 933-0101, site Internet : www.ntic.qc.ca/~masse/

Normes du travail, groupe d'appui

Au bas de l'échelle
Groupe populaire pour la défense des droits des travailleuses et des travailleurs non syndiqués
Téléphone : (514) 270-7878, site Internet : www.aubasdelechelle.ca

Harcèlement sexuel, groupe d'appui

Groupe d'aide et d'information sur le harcèlement sexuel au travail de la province de Québec inc.
Téléphone : (514) 526-0789, site Internet : www.gaihst.qc.ca

Groupes de défense des droits des femmes au travail

Femmes regroupées en options non traditonnelles (FRONT)
Téléphone : 1 877 273-7668, site Internet : www.front.qc.ca, Courriel : nontrad@front.qc.ca
Cliquer sur Consultez nos cybermentors pour le cybermentorat

Action travail des femmes du Québec inc.
Téléphone : (514) 768-7233, Courriel: actionf@cam.org

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)
Téléphone : (514) 954-0220, site Internet : www.ciaft.qc.ca

Sites Internet utiles

Condition féminine du ministère de l'Éducation du Québec
Site Internet : www.meq.gouv.qc.ca/cond-fem/

Développement des ressources humaines Canada
Site Internet : www.qc.hrdc-drhc.gc.ca/html/menu_f.html

Fédération des femmes du Québec (FFQ)
Site Internet : www.ffq.qc.ca

Inforoute de la formation professionnelle et technique
Site Internet : http://inforoutefpt.org

Métiers non traditonnels de la formation professionnelle et technique
Site Internet : http://inforoutefpt.org/dgfpt/metiers_nt/default.asp

Chapeau, les filles! et cybermentorat avec les lauréates
Site Internet : www.meq.gouv.qc.ca/chapeau ou http://inforouteftp.org/chapeau
Cliquer sur Lauréates pour le cybermentorat.

Compétences Québec
Site Internet : www.competencesquebec.com

CONCOURS 2003-2004

Chapeau, les filles!

Chapeau EXCELLE science

À gagner :

De nombreux prix
de 1 000 $, 2 000 $ et 5 000 $

Des séjours professionnels hors Québec

Des stages rémunérés

Inscrivez-vous à votre établissement d'enseignement
chapeaulesfilles@meq.gouv.qc.ca

Québec

CSN · CSQ · FTQ · Commission de la construction du Québec · La Fédération des commissions scolaires du Québec · Agence Québec Wallonie Bruxelles pour la jeunesse · Chaire Marianne-Mancchal · GlaxoSmithKline · Office franco-québécois · Éducation Formation Carrière

COMITÉ AVISEUR FEMMES

EN DÉVELOPPEMENT DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Québec

Avec la partipation de :
Emploi-Québec
Ministère de l'Éducation

172426