



© Femmes regroupées en options non traditionnelles
6839a, rue Drolet, bureau 301
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : (514) 273-7668
Télécopieur : (514) 273-7621
Sans frais : 1 877 273-7668
Courriel : nontrad@front.qc.ca
Site internet : www.front.qc.ca

Recherche et rédaction

Danielle Guay, FRONT

Collaboration spéciale

Angelo Soares, ARIR/UQÀM

Collaboration technique

Martha Ortiz

**Mise en pages,
conception graphique
et révision du texte**

Gina Fattore enr.

ISBN : 2-923226-04-1

Dépôt légal : 2005
Bibliothèque nationale du Québec, Montréal
Bibliothèque nationale du Canada, Ottawa
Montréal, juillet 2005



Ce projet est financé par le Gouvernement du Canada.





Table des matières

Remerciements	5
Avant-propos	6
Introduction	8
1. La revue de littérature	11
1.1 La ségrégation professionnelle	11
1.1.1 La ségrégation professionnelle et l'évaluation du travail des femmes	14
1.1.2 La ségrégation professionnelle et le processus de recrutement	17
1.2 La disponibilité de la main-d'oeuvre	19
2. La méthodologie	22
2.1 La méthode de recherche	22
2.2 La cueillette de données	22
3. Les résultats de la recherche	26
3.1 Le profil des travailleuses interrogées	26
3.2 L'accès à l'emploi	29
3.2.1 Les stratégies de recherche d'emploi	32
3.2.2 Le profil de l'emploi	37
3.2.3 L'évaluation	42
3.3 Un coup d'œil sur les compétences	43
3.3.1 Une question d'apprentissage	45
3.3.2 La force physique	47
3.3.3 Un emploi à sa mesure	50
3.4 La période d'approbation	50
3.4.1 L'évaluation patronale	50
3.4.2 L'évaluation par les collègues	52
3.4.3 La gestion des compétences	53

3.5 Le soutien	54
3.5.1 L'adaptation	55
3.5.2 La sensibilisation à la main-d'œuvre féminine	59
3.5.3 Être informées et préparées	61
Conclusion et recommandations	65
Bibliographie	70



Remerciements

La réalisation de cette recherche a été rendue possible grâce à la collaboration de plusieurs personnes. Nous tenons spécialement à les remercier en ces quelques lignes. En premier lieu, nous soulignons la générosité des travailleuses des divers secteurs d'emploi non traditionnels qui ont bien voulu partager leur expérience de recherche d'emploi ainsi que leur intégration au sein des entreprises. Sans elles, cette recherche n'aurait pu être menée à terme. Nous voulons également témoigner notre reconnaissance aux membres de FRONT qui ont prêté main forte à la réalisation des divers *curricula* ainsi qu'à Isabelle Jacob, Marie Veilleus et Hélène Guérin qui ont donné de leur temps pour l'envoi postal du questionnaire sondage.

Nous désirons également exprimer notre gratitude aux groupes membres de FRONT, principalement Formationnelle (Montréal), Passage non traditionnel (Montérégie) et le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME-Estrie) ainsi qu'au syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), local 500, pour leur soutien dans notre recherche de répondantes.

La recherche a également bénéficié de la collaboration de l'ARIR, l'Alliance de recherche entre l'Institut de recherches et d'études féministes (IREF) de l'Université du Québec à Montréal et Relais-femmes, par le biais de Berthe L'Espérance. Enfin, la participation de Martha Ortiz, alors coordonnatrice de FRONT, à la réalisation technique de la recherche ainsi que le travail d'Huguette Limoges à la transcription des entrevues ont été très profitables. La disponibilité, le savoir, la rigueur intellectuelle et les compétences ainsi que les commentaires du professeur Angelo Soares du Département d'organisation et ressources humaines de l'Université du Québec à Montréal ont été également très appréciés.

Pour terminer, nous désirons mentionner spécialement comme source de motivation importante l'intérêt constant d'Huguette Matte, chargée du premier axe du projet de recherche ainsi que l'encouragement et la sympathie qu'ont manifesté les membres du conseil d'administration, Sonia Aubin et Hélène Vachon, pour ne nommer que celles-ci.





Avant-propos

En 1993, le Gouvernement du Québec adopte *La Politique en matière de condition féminine : un avenir à partager* (Secrétariat à la condition féminine, 1993) et élabore la « Stratégie intégrée pour que l'équité devienne une réalité » (*Ibid.*, p. 21), dont les principaux objectifs mettent l'accent sur la diversification des choix de formation des filles et des femmes, la création des conditions nécessaires au plein accès, au maintien et à la progression des femmes sur le marché du travail afin de leur assurer une rémunération équitable et l'ajustement de l'organisation du travail aux réalités parentales des travailleuses.

Par la suite, tant au niveau des secteurs de l'éducation que de l'employabilité, des initiatives de toutes sortes et des mesures incitatives ont été mises en place. À titre d'exemples, citons le concours « Chapeau les filles ! », la mesure de soutien aux projets novateurs, les campagnes publicitaires et les outils promotionnels, « Les top 50 » de la formation professionnelle et technique, le « cybermentorat », les sessions de formation ou de sensibilisation telles « Découvrir les métiers gagnants pour les filles », « Stratégie pour l'accueil des femmes dans un groupe à prédominance masculine ». De même, des programmes et des mesures ont été implantés afin de faciliter l'accès des femmes à l'emploi. C'est dans cette lancée qu'a été mise en vigueur en 2001 la « Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine » (Emploi-Québec, 2001).

En effet, nous ne pouvons nier que certains progrès ont été réalisés depuis une décennie sur le plan de l'accessibilité à la formation et à l'emploi dans les métiers majoritairement masculins. À titre d'exemples, les programmes Finition de meubles, Dessin de bâtiment et Rembourrage comptent maintenant plus de 40 % de femmes dans leurs effectifs (Ministère de l'Éducation du Québec, 2002). Toutefois, des embûches et des barrières persistent encore pour les filles et les femmes qui désirent opter pour un métier non traditionnel et, plus spécifiquement, pour celles qui dépendent de l'aide publique.

Selon l'analyse de l'Institut de la statistique du Québec (2003) et celle de Cooke-Reynolds et Zukewich (2004), bien que les femmes représentent près de la moitié de la population active, elles demeurent encore fortement sous-représentées dans les secteurs

d'emplois non traditionnels¹. Une analyse sur la structure professionnelle des femmes réalisée en 2001 démontre que la part des femmes se chiffre à 5,7 % dans les professions dites fortement non traditionnelles².

Dans la présente recherche, nous nous sommes concentrées sur deux des orientations de *La politique en matière de condition féminine : un avenir à partager* (Secrétariat de la condition féminine, 1993, p. 21) : 1) de l'autonomie économique et 2) des femmes et leur place dans le développement des régions, en regard de l'expertise régionale développée en matière de conditions de vie des femmes.

Cette recherche-action comprend deux volets : le premier sur l'accès aux programmes et aux services offerts par l'ensemble des intervenants(es) en développement de l'emploi; le second porte sur l'accès et le maintien en emploi des femmes dans les secteurs traditionnellement masculins.

Nous espérons que les constats et les recommandations qui se dégagent de ces deux études seront porteurs de changements en favorisant une meilleure accessibilité et le maintien dans des choix plus diversifiés des options gagnantes (Groupe de recherche Ma Carrière, 2001) non traditionnelles autant pour les prestataires aux mesures et programmes d'Emploi-Québec que pour toutes les travailleuses, jeunes et moins jeunes.



1 Lorsque la proportion des femmes dans une profession est inférieure à 33,3 %.

2 Lorsque la proportion des femmes dans une profession est inférieure à 23,1 % (Asselin, 2003).



Introduction

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) est un réseau national d'étudiantes et de travailleuses en emplois non traditionnels, qui compte aussi parmi ses membres plusieurs groupes et organismes ayant à cœur la place des femmes dans ces secteurs. Ce regroupement est un lieu d'entraide, d'action et de référence dont les principaux objectifs visent à assurer à ces femmes l'accès aux études dans les secteurs non traditionnels qu'elles ont choisis, les moyens pour étudier en toute sérénité, l'égalité des chances à l'embauche et les conditions de travail nécessaires au maintien et à la progression en emploi.

FRONT a reçu, au cours des dernières années, de nombreuses plaintes, commentaires et observations de la part de ses membres concernant certaines difficultés d'accès et de maintien en formation et en emploi dans les secteurs non traditionnels. C'est pourquoi nous avons entrepris cette recherche.

Cette présente étude a été réalisée dans le cadre d'une recherche intitulée *Approche globale pour des changements institutionnels : gouvernement, employeurs*. Outre un dossier qui traite de la question des programmes et des services offerts par l'ensemble des intervenants(es) en développement de l'emploi, cette recherche s'intéresse aux limites d'accès des travailleuses dans des secteurs d'emplois non traditionnels.

Certes, s'attacher à comprendre les inégalités professionnelles se révèle une entreprise complexe. Si l'on se réfère à l'analyse du gouvernement canadien sur l'inégalité en matière d'emploi (Gouvernement du Canada, 2003), nous constatons qu'il reconnaît la « discrimination systémique » comme un élément significatif majeur. Dans un ouvrage portant sur l'équité en emploi, Legault (1999) stipule que la discrimination systémique « relève le plus souvent d'un système de gestion fondé sur un certain nombre de présupposés, le plus souvent implicites, quant aux divers groupes [femmes, minorités ethniques et handicapés], comprenant un ensemble de pratiques et coutumes qui perpétue une situation d'inégalité » (p. 34), dont celui qui nous concerne, soit l'accès inégal aux emplois. Plusieurs facteurs sont responsables des embûches rencontrés par les femmes pour intégrer des professions non traditionnelles tels le nombre insuffisant de femmes qui se portent candidates, la culture du milieu, la résistance du milieu de

travail à la présence des femmes, les mécanismes d'exclusion et la ségrégation professionnelle (Dugré, 2003; Legault, 2001). Pourtant, décrocher un emploi devrait se faire en fonction des compétences, des connaissances, des expériences et des qualités humaines personnelles des candidates. Dépouillée des inégalités, la mixité au travail, définie dans l'ouvrage *La mixité au travail* comme « la mise en coexistence des deux sexes dans un même espace social » (Fortino, 2000, p. 10), est, comme le souligne Anker (1997), porteuse d'enrichissement pour toute organisation, car elle permet une meilleure utilisation des ressources humaines, ouvre sur l'innovation, mène vers une organisation plus dynamique et productive.

Malgré tout l'avancement amené par le mouvement des femmes, malgré les lois visant à éliminer la discrimination sur le marché du travail, est-ce qu'on peut dire que les femmes vivent encore aujourd'hui au Québec aucune sorte de discrimination ? Nous en doutons. Il nous semble alors essentiel de conscientiser davantage les acteurs sociaux à propos de la discrimination faite aux femmes. Certes, les difficultés d'accès des femmes dans les emplois des secteurs non traditionnels ont fait l'objet de plusieurs études. Mais, pour saisir ce phénomène, nous avons puisé dans un espace où se côtoient les facteurs sociohistoriques liés au monde du travail et les différents rapports sociaux associés au travail des femmes dans les milieux traditionnellement masculins. L'étude visait donc à identifier les différents préjugés et stéréotypes qui créent des obstacles à l'embauche des femmes dans les secteurs d'emplois traditionnellement masculins. Par ailleurs, peu de recherche ont tenté de faire la lumière sur la question. C'est ce que nous nous employons à faire dans cette recherche.

La méconnaissance d'un autre groupe – ici nous parlons des femmes – conduit généralement à se faire des idées qui peuvent déformer la réalité, qui soient plus ou moins fausses ou parfois simplifiées. Nous sommes convaincus qu'en ayant des informations qui reflètent de plus près la situation réelle, il nous sera possible d'illustrer et de traduire certaines inégalités professionnelles que vivent les femmes. En portant un autre regard sur les compétences des femmes, nous espérons contribuer à démystifier les croyances qui posent problèmes aux femmes. Par le fait même, nous voulons alors faire reconnaître la spécificité de la discrimination qu'elles vivent.

Pour réaliser notre objectif de recherche, nous nous sommes penchés, en premier lieu, sur la documentation relative à la ségrégation professionnelle, notamment en ce qui concerne les compétences stéréotypées, l'évaluation du travail des femmes, les processus de recrutement et la disponibilité de la main-d'œuvre. Pour ce faire, nous

avons alors retenu les travaux théoriques tenant compte des rapports de sexe et de genre. C'est ce que nous présentons en première partie.

En deuxième lieu, nous dressons un portrait des différentes démarches méthodologiques, principalement de type qualitatif, réalisées au cours de cette enquête. Nous présentons par la suite les résultats de cette dernière. Après avoir élaboré le profil des travailleuses interrogées, nous présentons leur vision sur leur recherche d'emploi, sur l'ouverture des employeurs à l'embauche, sur les compétences exigées ainsi que l'évaluation de leurs compétences. Ensuite, nous posons un regard sur comment les travailleuses parlent de leurs compétences et sur comment la période de probation se déroule. Pour terminer, nous examinons la question de l'adaptation à la diversité de la main-d'œuvre féminine.

La dernière partie fait état des principaux constats que nous tirons de notre enquête. Certaines recommandations seront alors amenées dans le but de porter action pour améliorer la situation des femmes qui se dirigent dans les secteurs d'emploi non traditionnels. Autrement dit, nous espérons à moyen terme voir une augmentation de leur employabilité ainsi qu'une amélioration de leurs conditions d'embauche et de travail.





1. La revue de littérature

1.1 La ségrégation professionnelle

Malgré la participation croissante des femmes sur le marché du travail, nous constatons encore la présence de la ségrégation professionnelle selon le sexe. Elle s'explique notamment par la tendance des hommes et des femmes à se diriger dans des filières d'emplois distinctes. Si nous observons la structure professionnelle, les femmes occupent des secteurs d'activités qui prolongent leur rôle relatif au travail domestique et relationnel, tandis que les hommes se trouvent dans des professions du secteur primaire ou secondaire, c'est-à-dire celui de la production, des transports, de la machinerie, etc. Une analyse des professions, publiée par l'Institut de la statistique du Québec (Asselin, 2003) démontre que, en 2001, les cinq principales professions à forte dominance féminine sont secrétaire, infirmière, éducatrice, opératrice de machine à coudre et réceptionniste, tandis que les cinq premières professions à dominance masculine sont conducteur de camion, mécanicien automobile, manutentionnaire, chauffeur-livreur et charpentier-menuisier.

Bien que les rapports sociaux, de race, d'ethnie, de classe, d'orientation sexuelle et les rapports sociaux générationnels soient des facteurs de ségrégation professionnelle, nous avons privilégié l'approche théorique tenant compte des rapports sociaux de sexes (Fortino, 2002; Jackson, Esses et Burris, 2001; Daune-Richard, 1998; Hirata et Kerfoot, 1998; Anker, 1997). Ces auteurs démontrent clairement que les professions masculines et féminines ont un lien étroit avec les compétences stéréotypées (rôle-attribut/physique-tempérament) qu'on associe consciemment ou inconsciemment à chacune des catégories sexuelles. Dans ses travaux, Anker (1997, p. 354-356) a regroupé en trois attributs distincts (traits positifs, traits négatifs et autres traits), les dispositions dites féminines et leur impact sur la ségrégation professionnelle. Pour les fins de cette étude, nous avons reproduit ces éléments dans les trois tableaux suivants.

Tableau 1
Stéréotypes positifs

Caractéristiques positives communément prêtées aux femmes	Effet du point de vue de la ségrégation professionnelle
Soucis d'autrui	Orientent davantage vers les professions où l'on a à s'occuper d'autrui, des enfants, des personnes âgées, par exemple.
Talents et expérience domestiques	Orientent davantage vers les professions liées à la maison, tâches presque toujours remplies par les femmes, souvent sous la forme de travail domestique non rémunéré.
Habilité manuelle	Orientent davantage vers les professions qui demandent de la dextérité.
Honnêteté	Orientent davantage vers les professions où l'on manipule de l'argent ou qui reposent sur la confiance.
Charme physique	Orientent davantage vers les professions où l'apparence physique aide à attirer la clientèle ou à avoir un bon contact avec elle.

Source : Anker (1997).

Tableau 2
Stéréotypes négatifs

Caractéristiques négatives communément prêtées aux femmes	Effet du point de vue de la ségrégation professionnelle
Peu de goût pour le commandement	Handicap pour toutes les fonctions de direction ou d'encadrement.
Manque de force physique	Handicap pour les professions qui exigent de gros efforts (soulèvements, port de charges, etc.).
Manque d'aptitudes pour les mathématiques et les sciences	Handicap pour les professions qui exigent des connaissances mathématiques ou scientifiques poussées.
Peu de désir de voyager	Handicap pour les professions où l'on voyage beaucoup.
Recul face au danger et à l'usage de la force	Handicap pour les professions comparativement dangereuses.

Source : Anker (1997).

Tableau 3
Autres traits stéréotypés

Autres caractéristiques communément prêtées aux femmes	Effet du point de vue de la ségrégation professionnelle
Acceptation de l'autorité	
Docilité et tendance à ne pas se plaindre du travail et des conditions de travail	Caractéristiques générales qui orientent vers des activités et des professions de seconde zone (secteur informel où les conditions de travail sont médiocres, où le travail est mécanisé).
Réserve à l'égard du syndicalisme Aptitude à supporter les tâches monotones et répétitives	
Disposition à accepter une rémunération réduite	Caractéristiques générales qui désignent les femmes pour les activités et les professions faiblement rémunérées.
Moindre nécessité du revenu	
Intérêt pour le travail à domicile	Caractéristiques générales qui orientent vers des activités et des professions où la production peut être confiée à l'extérieur à des travailleurs à domicile.

Source : Anker (1997).

L'idée courante est alors, selon Fortino (2002), que les femmes seraient généralement prédisposées à occuper un travail en rapport avec la reproduction, le relationnel et l'espace domestique, tandis que les hommes auraient une certaine disposition à occuper les secteurs d'activités de la production des biens, du politique, du culturel, du savoir et du religieux. Ces présupposés contribuent à conditionner le développement des hommes et des femmes et à reproduire de génération en génération les fonctions traditionnelles en compartimentant le travail des uns et des autres. Anker (1997) écrit : « En limitant les débouchés et les perspectives professionnelles des femmes, la ségrégation dissuade les familles d'investir dans l'instruction, la formation et les carrières des filles et induit la même attitude chez les femmes elles-mêmes (p. 367).

1.1.1 La ségrégation professionnelle et l'évaluation du travail des femmes

Nombreuses études ont considéré l'impact de la ségrégation professionnelle sur l'évaluation du travail des femmes. Certaines analyses, à l'exemple de Fortino (2002), d'Hirata et Kergoat (1998) et d'Anker (1997), font état que l'une des difficultés importantes vécues par les femmes sur le marché de l'emploi est la sous-évaluation de leurs capacités professionnelles. Il est bien connu que les secteurs d'emplois masculins sont mieux rémunérés que ceux des secteurs d'emplois à prédominance féminine. Selon l'étude du Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (2005), en 1998, les femmes gagnaient un salaire horaire hebdomadaire moyen représentant 71,5 % de celui des hommes.

Selon les études économiques néoclassiques, le secteur des services où se concentre la majorité des femmes est moins productif en termes de profit brut. Ceci dit, cela justifierait la moindre rémunération de ces emplois en rapport aux emplois de production généralement occupés par les hommes. En plus, les femmes accumulent, à cause de leur rôle familial, moins de formation et d'expérience dans leur trajectoire professionnelle (Anker, 1997). Cela justifierait également que le travail masculin a une valeur beaucoup plus grande que celui des femmes sur le marché de l'emploi. En outre, comme les emplois féminins renvoient au prolongement du rôle maternel, un travail perçu généralement comme naturel, ils sont moins valorisés, car la qualification des femmes pour occuper ces emplois n'est pas définie comme acquise mais innée. Selon Hirata et Kergoat (1998) :

Partout et toujours, la « valeur » distingue le travail masculin du travail féminin : production « vaut » plus que reproduction, production masculine « vaut » davantage que production féminine même lorsque l'une et l'autre sont identiques » (p. 95).

Si la reconnaissance sociale du savoir-faire professionnel des femmes ne va pas de soi, elles doivent, lorsqu'elles se portent candidates pour un emploi, prouver doublement (Fortino, 2002) qu'elles possèdent les qualifications requises. Effectivement, Legault (2001) cite Chicha (1996) dans son étude portant sur les facteurs de succès et d'échec à l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels : « Lorsqu'une femme fait une erreur, elle est amplifiée. En fait, lorsqu'un homme fait une erreur, ce n'est qu'une erreur; lorsqu'une femme fait une erreur, c'est signe de son incompétence » (p. 11).

Si nous considérons de plus près quelques travaux sur les compétences nécessaires pour occuper un emploi en industrie, sur les capacités professionnelles des femmes et sur le potentiel à développer des femmes, nous pourrons avoir une idée plus juste sur la question.

Progrès technologique

Depuis quelques décennies, plusieurs corps de métier ont emboîté le pas du progrès technologique ne serait-ce qu'en raison d'une plus grande sensibilité à la prévention de la santé et sécurité au travail ou dans le but d'améliorer la productivité de l'entreprise. Les hommes autant que les femmes bénéficient maintenant de l'automatisation et de la mécanisation pour faciliter l'exécution de leur tâches dans plusieurs domaines de travail (Lapointe, 1999; Boucher, 1999) et n'ont pas nécessairement besoin de posséder une force physique pour accomplir une tâche. Le secteur de la mécanique, de l'horticulture, de la réparation d'appareils électroménagers, du transport en commun en sont quelques exemples.

Selon une étude de Femmes et production industrielle (1996) portant sur l'embauche des femmes, les employeurs affirment que 25,3 % de 205 postes de travail examinés en fonction de la force physique requièrent de vraiment l'utiliser. Dans ce contexte, les employeurs croient que, même si les tâches exigent de la force physique, les femmes pourraient occuper 85 % des postes de métier. Ils ont d'ailleurs conscience que, parmi les femmes, il y en a qui possèdent une force quasi herculéenne et, en contrepartie, il y a des hommes qui trouvent leurs tâches pénibles physiquement. Toujours selon cette étude, les employeurs ont pourtant une crainte à l'effet que les femmes ne soient pas

assez fortes pour accomplir les tâches liées à leur emploi. Ils affirment par ailleurs de ne pas avoir l'idée d'engager spontanément une femme. Il est clair pour les auteures que la force physique nécessaire à l'accomplissement d'une tâche est surévaluée et que la capacité physique des femmes est sous-estimée.

Force physique

Nous trouvons important de souligner les travaux de Messing (2000) portant sur la notion de la force physique. Selon elle, si les gènes et la taille freinent parfois les capacités des personnes, ils n'en sont pas pour autant les seuls déterminants.

Les sécrétions hormonales, particulièrement après la puberté, influencent la taille, les fibres musculaires et la distribution de la graisse corporelle; avec la nutrition et l'exercice, elles jouent un rôle important pour distinguer l'aspect physique propre à chaque sexe. Mais le lien entre les chromosomes et une aptitude, un comportement d'un individu adulte reste variable et difficile du fait qu'il existe de nombreuses différences entre les environnements des hommes et des femmes » (p. 56).

Plusieurs facteurs liés à l'environnement des individus interagissent donc sur la possibilité d'effectuer une tâche, à savoir l'entraînement physique, l'alimentation, l'utilisation d'équipement, le stress et les conditions de travail.

Relatant une recherche réalisée conjointement avec Stevenson sur une série de tests effectués pour évaluer les performances physiques des hommes et des femmes, Messing émet un doute sur l'exactitude des données pour mesurer la force des femmes puisque les tests sont créés initialement pour des hommes. Les auteures constatent que les tests ne tiennent pas nécessairement compte des différentes façons des hommes et des femmes de gérer leur charge de travail pour en arriver aux mêmes résultats. Comparativement aux hommes, les femmes ont tendance à utiliser davantage leurs hanches pour forcer au lieu de la partie supérieure de leur corps, à soulever en deux étapes plutôt qu'une et à lever de petites charges à la fois. Bien que les performances observées chez les hommes et les femmes étaient plusieurs fois équivalentes, les femmes montrent davantage de prudence lorsqu'elles ont eu à évaluer leur propre force. Si les hommes ont prouvé qu'ils sont parfois capables de lever jusqu'au double du poids que soulèvent les femmes, ils sont portés par contre à surestimer leurs capacités deux fois plus que les femmes.

À cet effet, Dowling (2001) affirme que « l'identité des hommes repose non seulement sur leur force mais aussi sur l'impression qu'ils sont forts, c'est-à-dire sur "leur pouvoir de projeter une présence physique qui respire le pouvoir latent" ([Withson, 1990, p. 23]) » (p. 70). Observant la question sous l'angle du conditionnement social, elle constate que la force, le courage et la témérité ont été historiquement l'apanage des hommes. Pendant longtemps, il ne faut pas le nier, la féminité a été associée à la vulnérabilité et à la délicatesse. Les exercices physiques et intellectuels étaient une activité perçue comme dénaturée pour elles qui devaient se consacrer au rôle maternel. Bien que les filles s'adonnent de plus en plus aux sports et à l'exercice, la proscription sociale a posé longtemps des limites aux femmes pour le développement de leur corps. Toujours selon Dowling, encore aujourd'hui il y a des répercussions sur les filles; elles doutent de leur potentiel et elles hésitent parfois à se lancer dans l'aventure. L'analyse de cette auteure est intéressante compte tenu qu'elle met de l'avant que toute personne qui fait de l'activité sportive prend conscience des limites de son corps. Elle souligne, comme d'autres études l'ont démontré, que l'entraînement permet de développer ses capacités physiques, c'est-à-dire, en langage courant, « de se faire des muscles », indépendamment de la différence sexuelle.

Pourtant, les caractéristiques communes qu'on prête aux femmes – notamment celle d'une faible force physique – justifie en soi le refus de bien des employeurs de les embaucher. Tant que les femmes demeureront sous-représentées, les difficultés d'intégration en emploi non traditionnel persisteront. Plusieurs études, à l'instar de Legault (2001), font état de l'impact du pourcentage de la représentation de groupes minoritaires dans la transformation des attitudes : « Sans un certain seuil minimal – le niveau fixé variera selon les auteurs entre 15 et 35 %³ – les femmes rencontrent une foule d'obstacles que leur nombre peut effacer de lui-même » (p. 27).

1.1.2 La ségrégation professionnelle et le processus de recrutement

Certaines études informent sur la question de la ségrégation professionnelle et les processus de recrutement. Collinson, Knights et Collinson (1990) distinguent comment, dans un contexte de prédominance culturelle masculine, certaines méthodes informelles de recrutement génèrent de la discrimination pour les femmes. À cet effet, ils remarquent particulièrement les filières d'embauche au sein du réseau interne du

³ Références de Legault 2001 : Kanter (1977), Rinfret et Lortie-Lussier (1996), Lortie-Lussier et Rinfret (2000).

marché du travail, les relations bien placées dans l'entreprise (le *pushing*) et le bouche à oreille. Ces modes de recrutement permettent aux employeurs d'avoir accès à un bassin de candidats plus facile à évaluer et éviter ainsi de longs processus d'embauche. Comme le réseau des femmes est peu développé dans certains segments d'emploi, elles seraient également moins nombreuses à bénéficier des informations nécessaires pour se porter candidates. Par ailleurs, cette méthode informelle de recrutement donne la possibilité à l'entreprise de filtrer plus facilement le personnel qui pourrait causer des problèmes. Comme le groupe des femmes est perçu potentiellement onéreux, moins stable ou difficile pour les entreprises, il est évident que leur candidature est plus ou moins retenue.

Observant les théories de la discrimination par calcul statistique, Anker (1997) nous fait part que celles-ci s'appuient sur l'idée d'une différenciation entre les catégories de travailleurs sur le plan de la formation, de l'expérience et de la productivité. Les différentes opérations de dotation apparaissent moins coûteuses pour les entreprises lorsque les compétences sont examinées de manière générale que de trouver les meilleurs candidats peu importe la race, l'ethnie ou le sexe. Les employeurs ont alors tendance à embaucher les femmes et les hommes dans des filières d'emplois distincts, tout comme leur offrir différentes positions pour le même emploi (Anker, 1997; Melkas et Anker, 1997). Par ailleurs, en raison de la représentation stéréotypée des aptitudes nécessaires pour obtenir un emploi, soulignent Demers et Messing (2001), les employeurs n'ont pas nécessairement des exigences d'embauche qui sont liées strictement à l'exécution des tâches, et ce, même si les travailleuses et les travailleurs bénéficient des lois qui interdisent la discrimination en emploi. Par ailleurs, comme l'indique Kergoat (1984 In Soares, 1995) : « [...] à place apparemment identique dans la production, les qualités demandées aux travailleurs ne sont pas les mêmes selon qu'il agit d'hommes ou de femmes » (p. 18).

Selon les travaux de Collinson, Knights et Collison (1990), outre le sexe, certains critères de sélection tels la motivation, la personnalité, les manières et les attitudes, l'apparence physique, l'impression que le candidat donne, l'âge, le statut, la façon de s'exprimer ou les responsabilités familiales s'inscrivent de façon non officielle pour retenir une candidature. Par ailleurs, notent ces auteurs, le critère de responsabilités familiales a un double standard. Pour les hommes, il suppose que le candidat a des responsabilités financières, donc il assure une image de stabilité, de maturité et de motivation. Tandis que pour les femmes, il présuppose des coûts concernant la conciliation famille/travail, de longues absences pour grossesses et une faible disponibilité des mères. Si les

employeurs retiennent les responsabilités familiales comme critères de sélection importants, les candidatures féminines seront difficilement retenues lorsque les femmes affirmeront qu'elles ont une famille. L'étude intitulée *Pourquoi j'embaucherais une femme, moi ?*, réalisée par Femmes et production industrielle (1996), constate en effet que beaucoup d'employeurs craignent que les femmes aient une moins grande disponibilité que les hommes à cause des responsabilités familiales. Selon cette enquête, les employeurs s'inquiètent également d'un manque de fidélité des travailleuses pour faire du temps supplémentaire à cause des responsabilités familiales. Pourtant, lors de cette enquête, il a été constaté que 70 % des 205 postes de travail observés ne requerraient pas vraiment de surtemps.

1.2 La disponibilité de la main-d'œuvre

Dans ses travaux, Legault (2001) porte un regard sur l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels et la problématique des responsabilités familiales. Comme elle le souligne, plusieurs cultures d'entreprise possèdent comme portrait idéal de l'employé une personne qui soit engagée, loyale, sans responsabilité externe et disponible en tout temps. Il est moins apprécié par les employeurs que les travailleuses et les travailleurs s'absentent à plus ou moins long terme de son emploi. En un sens, cela explique les réserves des employeurs à l'égard des congés de maternité ou des absences pour des raisons familiales.

Certes, il est d'une réalité incontournable que les femmes enfantent. Lorsqu'elles sont sur le marché du travail, elles bénéficient par la loi de congés de maternité et d'un retrait préventif lorsque le milieu de travail comporte des dangers pour la santé de la mère ou de l'enfant à naître. Faut-il le rappeler, cette réglementation génère des coûts certes, mais comme la reproduction de la société concerne tout le monde, « les conventions internationales du travail » affirme Anker (1997), « demandent à l'État, et non aux employeurs, d'assumer la charge du congé de maternité » (p. 348). Si des problèmes de gestion peuvent survenir lors du retrait de la travailleuse enceinte, en contrepartie, ils peuvent être prévisibles. L'entreprise peut s'adapter. Un remplacement temporaire planifié simplifie certainement la gestion des ressources humaines.

Relativement aux absences au travail motivées par les besoins familiaux ou les obligations personnelles, les femmes accusent statistiquement un nombre supérieur aux hommes, comme nous pouvons l'observer au tableau suivant.

Tableau 4

Taux d'absence pour obligations personnelles ou familiales chez les travailleurs rémunérés à temps plein, selon le sexe et la présence d'enfants, en 2002

Femmes	Fréquence*	Taux d'inactivité**	Jours perdus par travailleurs dans l'année ***
Avec ou sans enfant	2,4	0,8	1,9
Avec enfant (total)	3,2	1,0	2,6
D'âge préscolaire (moins de 5 ans)	5,0	2,0	5,1
De 5 à 12 ans	3,3	,9	2,2
De 13 ans et plus	2,1	,7	1,7
Sans enfant	1,7	,5	1,3

Hommes	Fréquence*	Taux d'inactivité**	Jours perdus par travailleurs dans l'année ***
Avec ou sans enfant	1,9	0,6	1,6
Avec enfant (total)	2,3	0,8	2,0
D'âge préscolaire (moins de 5 ans)	3,6	1,5	3,9
De 5 à 12 ans	1,9	0,5	1,2
De 13 ans et plus	1,6	0,5	1,2
Sans enfant	1,6	0,5	1,2

Source : Statistique Canada (2003, p. 5)

* Nombre de travailleurs absents divisé par l'ensemble des travailleurs

** Nombre d'heures d'absence divisé par le nombre d'heures habituellement travaillées

*** Taux d'inactivité multiplié par le nombre de jours de travail dans une année (250)

Si on observe, selon le sexe, le nombre moyen de journées d'absence pour des obligations personnelles ou familiales des travailleurs avec enfant, le nombre de jours est de 2,6 journées de travail pour les femmes, tandis que pour les hommes, il est de 2 jours. Nous constatons, à l'instar d'Anker (1997), que « la différence, en moyenne d'absentéisme entre les hommes et les femmes est peu importante » (p. 348).

C'est un fait que la famille interfère dans la disponibilité de la main-d'œuvre. D'une part, affirment Descarries et Corbeil (2002) : « [...] bien que parmi les jeunes générations de pères émergent de nouvelles pratiques parentales, les femmes demeurent les principales dispensatrices de soins aux enfants et aux personnes âgées, et les premières responsables de l'exécution des travaux domestiques » (p. 460) et, d'autre part, Legault (2001) estime qu'une partie « du travail à faire pour renverser l'inégalité du partage des tâches domestiques », voire aussi familiale, « est sociale et n'incombe pas à la direction des organisations » (p. 45), mais nous constatons que les hommes également s'absentent, tout comme les femmes. Cependant, l'absentéisme au travail est une réalité complexe. Il peut être associé aux responsabilités familiales certes, mais peut être également associé à certaines lacunes organisationnelles telles l'absence d'un programme efficace de conciliation travail/famille.

D'autres problèmes ont un impact sur l'absentéisme, par exemple, la surcharge de travail, un problème de santé, la détresse psychologique élevée ou la violence au travail. Il est ainsi évident que le problème est davantage organisationnel qu'individuel. Cependant la question concerne également les entreprises. Il est possible, selon Legault (2001), que les entreprises mettent sur pied des mesures de conciliation travail/famille qui soient équitables autant pour les travailleurs que pour les travailleuses.





2. La méthodologie

2.1 La méthode de recherche

La méthode de recherche privilégiée pour rendre à terme cette étude relève essentiellement du modèle « recherche-action ». De visée progressiste, ce type de recherche permet de répondre aux besoins des personnes cibles par la recherche et conduit à des interventions ou à des actions sur le milieu. Par la participation à nos consultations, les groupes cibles, ici principalement les travailleuses en emploi des secteurs non traditionnels, s'intègrent dans le processus de réflexion sur l'action à poser.

2.2 La cueillette de données

Plusieurs actions ont été menées en parallèle pour recueillir les données nécessaires à la rédaction de la présente recherche. Pour étudier la question de l'accès aux emplois non traditionnels du point de vue des travailleuses, nous avons réalisé, entre le mois de novembre 2004 et le mois de janvier 2005, 18 entrevues individuelles auprès de femmes œuvrant dans les secteurs d'activités du transport, de l'informatique, de la construction, de l'alimentation, de l'industrie de fabrication, de l'industrie animale, du camionnage et de la mécanique. Pour identifier et diversifier les secteurs d'activités de nos répondantes, nous avons utilisé la méthode de classification des professions d'Asselin⁴ ainsi que le seuil minimal (15 %-35 %), la proportion dans lesquelles les obstacles sont moins prégnants pour femmes (Legault, 2001).

⁴ Fortement traditionnel, nombre de femmes inférieur à 23,1 %; moyennement traditionnel entre 23,1 % et 46,1 % (Asselin, 2003). Par contre, pour les fins de notre recherche, une profession est non traditionnelle lorsque les femmes sont présentent à moins de 33 %.

Tableau 5
Classification des professions des travailleuses interrogées

Professions		Répondantes (N)	Femmes dans la profession (%)	Fortement traditionnel Intermédiaire traditionnel
Seuil minimal	Conductrice d'autobus (transport)	3	26	Intermédiaire traditionnel
	Technicienne généraliste (médias d'information)	1	26	Intermédiaire traditionnel
	Technicienne (production porcine)	1	26	Intermédiaire traditionnel
	Technicienne informatique	1	25	Intermédiaire traditionnel
	Bouchère (commerce au détail)	1	18	Fortement traditionnel
Sous le seuil minimal	Opératrice industrielle (assemblage)	1	12	Fortement traditionnel
	Machiniste	1	12	Fortement traditionnel
	Soudeuse	5	4	Fortement traditionnel
	Opératrice de machineries lourdes	1	1	Fortement traditionnel
	Mécanicienne (secteur automobile)	1	1	Fortement traditionnel
	Mécanicienne (secteur industriel)	2	1	Fortement traditionnel

* Emploi-Québec (2003).

Pour construire notre échantillon de répondantes, nous avons mis de l'avant diverses stratégies. Étant donné que nous avions comme objectif d'élargir notre bassin de répondantes à plusieurs régions du Québec, nous avons d'abord sollicité, dès le départ, la collaboration de groupes communautaires, membres de FRONT, à participer à notre recherche. S'il n'était pas toujours facile pour certains de nous aider à recruter des travailleuses qui voulaient témoigner, d'autres organismes tels Formationnelle (Montréal) et Passage non traditionnel (Montérégie) ont été dynamiques dans leur

collaboration⁵. Bien que les annonces diffusées dans le journal du Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) et dans le journal *La Fronde* de FRONT, ont été peu fructueuses, une grande partie des répondantes ont été rejointes par le biais de la liste des membres actifs de FRONT. Ces membres, par leurs contacts interpersonnels, ont sollicité des collègues de travail si elles ne se portaient pas elles-mêmes volontaires. Par ailleurs, le syndicat des Travailleurs et travailleuses unis de l'alimentation et du commerce (TUAC), local 500, nous a mis en lien avec la travailleuse œuvrant dans l'alimentation. Au terme de cette enquête, nous avions entendu des témoignages de travailleuses des Laurentides (2), de l'Estrie (2), de la Montérégie (3), de Montréal (8), de Lanaudière(1) et de Laval (2).

Pour réaliser les entrevues, un questionnaire semi-directif et un formulaire de consentement pour participer à la recherche ont été élaborés. Avant de débuter l'entretien, nous avons présenté les objectifs de la recherche aux travailleuses et leur avons assuré de respecter leur anonymat. D'ailleurs, dans ce rapport, elles sont identifiées par un prénom fictif. Ces entrevues ont duré en moyenne une heure. Elles ont été enregistrées et retranscrites intégralement. Les principaux thèmes alors abordés ont porté sur leur expérience en recherche d'emploi, sur leurs entrevues de sélection, sur leurs conditions de travail ainsi que sur leurs opinions sur les préjugés qui circulent sur les femmes qui œuvrent dans des secteurs d'emploi non traditionnels. Ces entretiens forment une part essentielle de notre analyse, mais d'autres sortes de données ont également été recueillies.

À ce propos, du 5 novembre 2004 au 23 février 2005, dans le but d'évaluer le nombre de fois que les hommes et les femmes étaient appelés pour passer une entrevue de sélection, 138 *curricula vitae* à compétences égales d'hommes et de femmes ont été envoyés par télécopieur à 69 employeurs qui publiaient une offre d'emploi⁶ pour recruter des candidats en boucherie, en mécanique automobile et en technique d'usinage. Cette technique de recherche a nécessité la collaboration de cinq membres de FRONT pour nous aider à créer les profils de travailleuses et de travailleurs nécessaires. Certaines professions telles chauffeurs ou chauffeuses d'autobus ont été écartées à cause des critères d'embauche des entreprises qui exigent plus qu'un *curriculum vitae* pour embaucher leur personnel. Le suivi des mises en candidatures pour les différentes offres

5 Nous tenons à remercier Formationnelle (**Idem**) et le groupe Passage non traditionnel qui ont permis de recruter un bon nombre de travailleuses.

6 Journaux locaux et sites internet de recherche d'emploi.

d'emploi retenues a été compilé sur fichiers informatisés et mis à jour hebdomadairement.

La dernière étape du projet appelait la réalisation d'une enquête auprès des employeurs pour évaluer leurs opinions sur la présence des femmes dans les métiers ou les professions non traditionnels et connaître comment au sein des entreprises on s'adapte à cette situation. Nous avons utilisé un questionnaire basé sur les travaux réalisés par Burkard, Boticki et Madson (2002) et Larkey (1996) pour mesurer les préjugés, les attitudes et la discrimination. Ce questionnaire a été adapté aux objectifs de notre recherche. Sur le site internet de Ressources humaines et Développement des compétences Canada (RHDCC), le moteur d'interrogation des entreprises locales nous a permis de compiler les coordonnées de 1 100 entreprises de différents secteurs d'activités dans lesquels on trouve les métiers dits non traditionnels. Les entreprises ont été sélectionnées aléatoirement selon les cinq régions suivantes: Estrie, Laval, Laurentides, Montérégie et Montréal. L'envoi postal s'est terminé au cours de la semaine du 14 mars 2005.

L'enquête⁷ a été adaptée aussi pour les travailleuses dans les secteurs d'emploi non traditionnels. Elle a été envoyée également aux membres individuelles de FRONT.



⁷ Cependant, devant le nombre restreint de réponse à cette enquête, les données n'ont pu être utilisées.



3. Les résultats

3.1 Le profil des travailleuses interrogées

Pour cerner le profil personnel des travailleuses interrogées, nous avons établi au début des entrevues une fiche sociodémographique. Relativement à l'âge, les travailleuses se situent entre 23 et 54 ans et l'âge moyen est de 38,1 ans. Dans le tableau qui suit, on peut observer combien de femmes composent les différentes catégories d'âge, soit 20-35 ans, 36-50 ans et 51 ans et plus.

Tableau 6
Catégorie d'âge

Âge	Nombre
De 20 à 35 ans	7
De 36 à 50 ans	9
51 et plus	2

Sur la question du lieu de naissance, 15 femmes de l'échantillon ont affirmé être de souche québécoise francophone, tandis que les 3 autres ont dit être nées à l'extérieur du pays. Pour ces dernières, deux d'entre elles considèrent qu'elles font partie d'une minorité visible. En ce qui concerne leur statut civil, 11 répondantes étaient célibataires, 2 sont divorcées ou séparées alors que 5 vivaient en couple. En termes de responsabilités familiales, 7 ont affirmé en avoir eu au cours de leur trajectoire professionnelle. Parmi elles, 5 ont encore des enfants à charge.

Tableau 7
Statut civil et responsabilités familiales

Statut civil	Nombre	Responsabilités familiales	
		Au cours de la trajectoire professionnelle	Actuelles
Célibataire	11	3	2
Séparée/ divorcée	2	2	2
En couple	5	2	1

Sur le plan de la formation scolaire, sauf quelques-unes, la plupart de nos répondantes ont eu une formation dans les secteurs d'activités non traditionnels. Parmi les travailleuses, six ont poursuivi des études post-secondaires dont deux au niveau du collège et quatre au niveau universitaire. Les données sont illustrées dans le prochain tableau.

Tableau 8
Niveau le plus élevé de scolarité

Niveau plus élevé de scolarité	Travailleuses (N)	Formation scolaire en non traditionnel	Formation post-secondaire dans des secteurs mixtes ou dans le traditionnel
Secondaire	2	0	N/A
DEP/ASP⁸	10	10	N/A
Collégial	2	1	1
Universitaire	4	1	3

Nous avons également dégagé un portrait sur la situation professionnelle des répondantes. On peut voir ci-après le nombre d'années d'expérience de ces femmes dans les secteurs d'activités non traditionnels : 8 dans la catégorie de 0 à 4 ans; 3 dans la catégorie de 5 à 9 ans; 6 dans la catégorie de 10 à 14 ans et 1 dans celle de 15 à 20 ans.

Tableau 9
Nombre d'années dans les secteurs d'emplois non traditionnels

Nombres d'années dans les secteurs d'emploi non traditionnels	De 0 à 4 ans	De 5 à 9 ans	De 10 à 14 ans	De 15 à 20 ans
Nombres de travailleuses	8	3	6	1

Au moment de passer l'entrevue, sur les 18 femmes, 6 d'entre elles (2 âgées de 35 ans et moins, 3 de 50 et moins et 1 de 51 ans et plus) étaient sans emploi. Parmi ces 6 femmes, il y avait 4 soudeuses, 1 opératrice de machineries lourdes et 1 opératrice industrielle. Il est intéressant d'observer que les 6 femmes sans emploi travaillent dans des secteurs fortement traditionnels, mais nous ne pouvons pas généraliser ou attribuer un lien de causalité, car l'approche qualitative que nous avons utilisée ne nous permet pas ce type

⁸ DEP : Diplôme d'études professionnelles; ASP : Attestation de spécialisation professionnelle.

de généralisation. Sur les 12 femmes qui étaient en emploi, l'une d'entre elles était en arrêt de travail pour cause d'accident de travail. Sur la question de la syndicalisation, 3 des travailleuses en emploi ne faisaient pas partie d'une accréditation syndicale, tandis que 9 travailleuses en emploi ont mentionné être syndiquées. Parmi les syndiquées, 5 travaillaient alors dans une entreprise de plus de 500 employés, 3 dans une entreprise comptant entre 50 et 500 employés et 1 dans une entreprise de 49 employés et moins. Les données sont illustrées au tableau suivant.

Tableau 10
Situation professionnelle

Employés dans l'entreprise (N)	Sans emploi (N)	En emploi (N)	Syndiquée (N)	Non syndiquée (N)
	6	12	9	3
De 1 à 49	N/A	3	1	2
De 50 à 500	N/A	4	3	1
Plus de 500	N/A	5	5	0

3.2 L'accès à l'emploi

Dans la première partie des entretiens, nous avons soulevé la question des démarches réalisées par les travailleuses pour se décrocher un emploi (ou un stage) au cours de leur trajectoire professionnelle dans les secteurs d'emploi non traditionnels. Nous avons constaté que pour les unes et les autres les démarches ont été parfois faciles.

J'ai été chanceuse. Je suis rentrée au moment où ils avaient besoin de personnel. J'ai avancé plus rapidement [...] C'est l'ordinateur qui décide. (Colette, conductrice d'autobus, 16 ans⁹)

Il y a eu d'autres applications à part moi, mais c'est ma candidature qu'ils ont retenue; pour répondre aux normes d'embauche, ça prenait une femme. Fait que j'ai

⁹ Années d'ancienneté en emploi non traditionnel.

eu l'emploi à cause de ça. J'étais une fille ! J'ai été là cinq ans. J'ai commencé comme apprentie. (Francine, bouchère, 13 ans)

La place où je suis là, c'a été par contact, une amie, c'était dans sa famille. [...] C'est sûr qu'avant d'avoir ce contact-là avec mon amie, j'avais de la misère. (Audrey, technicienne production porcine, 2 ans)

Les filles qui sont là ont des connections dans la shop. (Carole, machiniste, 9 ans)

Un gars a juste à dire qu'il a de l'expérience pour être engagé, mais moi, faut que je me batte. (Ginette, opératrice de machineries lourdes, 13 ans)

Je ne pense pas avoir de problème à me trouver un emploi, parce que j'ai beaucoup d'expérience de travail. C'est sûr que si je sortais de l'école, peut-être que les petites entreprises de broche à foin vont préférer engager un gars qu'une fille, mais je pense que là je suis pas mal à égalité avec un homme. (Véronique, mécanicienne industrielle, 9 ans)

Ces témoignages de travailleuses montrent d'entrée de jeu l'importance des programmes d'accès à l'égalité, le réseau de connaissances lié aux emplois non traditionnels ainsi que la reconnaissance de l'expérience pour favoriser l'embauche certes. Mais il est évident pour nous que le fait d'être une femme accroît considérablement le temps que la travailleuse investit pour arriver à égalité avec un homme. Micheline fait cas de figure lorsqu'elle affirme que cela lui a pris 12 ans avant qu'une grande entreprise en mécanique automobile offrant d'excellentes conditions de travail lui ouvre ses portes.

Cette travailleuse explique alors que le réseau professoral/entreprise offre davantage de stages aux gars dans les grandes entreprises. « C'était offert à tous les gars dans l'école. Il n'y avait pas une fille qui avait un stage dans une grosse boîte [...] ça existe encore aujourd'hui. » (Micheline, mécanicienne automobile) Nous croyons que cela influence la trajectoire professionnelle des gars et des filles, comme elle l'affirme : « Si j'avais pris mon expérience pendant mon stage dans une grosse boîte, peut-être que ça m'aurait facilité après ça la possibilité d'accéder à une grosse entreprise [...] Ça m'aurait peut-être pris cinq ans pour décrocher un emploi dans une grosse boîte » (Micheline, mécanicienne automobile). Elle propose par ailleurs qu'il devrait y avoir une sensibilisation des milieux de formation professionnelle au fait que le réseau de

relations des femmes en industrie est peu répandu et d'aider celles-ci à faire leur stage dans les plus grosses entreprises. En somme, il y a donc une adaptation des milieux scolaires et du marché du travail à l'entrée des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels.

Marie-Claude, une travailleuse d'expérience, qui fait actuellement du «marrainage» pour les nouvelles recrues, fait également référence au temps.

Moi, je les pogne quand elles sortent de l'école. Elles s'en vont dans la bonne direction, elles ne perdent pas du temps comme moi [...] à dealer avec les gars et avec la job. [...] Si j'avais su avant comment c'est compliqué. J'aurais tellement pas niaisé. J'aurais eu un bon salaire. (Marie-Claude, soudeuse)

Une des causes, selon elle, est l'exigence dans sa profession de cartes de compétence et de cours complémentaires qui assurent aux employeurs que la candidate ou le candidat possède une bonne expertise. Pour elle, ces exigences font obstacles aux femmes qui n'ont pas toujours le bon réseau de relation, la bonne stratégie ou les moyens financiers pour obtenir de telles cartes. Selon certains témoignages, les écoles professionnelles n'offrent pas nécessairement le soutien immédiat pour que leurs diplômées obtiennent rapidement leurs cartes de compétence. Donc, pour certaines, les démarches pour se trouver un emploi peuvent être parfois longues et difficiles.

Moi, si j'étais un homme, j'aurais déjà une job, je me serais pas creusée la tête. (Sylvie, soudeuse, moins d'un an)

Il nous dit : « Ici, dès femmes, on n'en veut pas ». Il l'a dit. Il a été vraiment catégorique. (Stéphanie, soudeuse, 2 ans)

[si j'avais une fille] J'essaierais de l'aider du mieux que je peux, mais je me dis : « J'espère qu'elle n'aurait pas autant de misère que moi ». (Catherine, soudeuse, 8 ans)

Ben il dit : « Étant donné que tu es une femme, puis, qu'il y a beaucoup d'affaires lourdes à soulever... » Il ne m'a pas rencontrée, il ne m'a jamais vue, il ne sait pas de quoi je suis capable, absolument pas. Mais il a mon CV dans les mains et, d'après lui, je ne suis pas capable de faire la job parce que je suis une femme! (Marianne, mécanicienne secteur industriel, 10 ans)

Pour les filles qui étaient à l'école des métiers, à savoir que pour elles aussi c'était l'enfer de se décrocher un emploi, leur premier emploi, parce que t'as pas d'expérience, tu viens de sortir de l'école. T'es apprentie. Mais les gars se décrochaient une job comme ça eux. Si on regardait dans la classe, le trois quart des gars s'étaient décrochés un emploi, et les filles, on n'avait pas encore réussi. (Micheline, mécanicienne automobile, 12 ans)

A me dit : « On ne te prend pas ». A dit : « Parce que, ça prend ta carte haute pression ». J'ai dit : « Si j'essaie de faire le test, l'école est fermée, on est au mois de juin ». A dit : « Cela te la prend absolument ». J'ai rappelé deux semaines après parce que l'école a réouvert plus tôt que prévu et elle m'a refusée. J'ai dit : « Écoutez, je les ai passés les tests ». Elle me dit : « Je ne veux plus que tu rappelles ». Finalement, ce qui est arrivé, c'est un gars qui a engagé sa blonde. Je me suis fait shifter. Voilà ! » (Marie-Claude, soudeuse, 14 ans)

Malgré un certain avancement de la situation pour les femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels, la plupart des travailleuses ont mentionné, lors d'embauche ou d'ouverture de poste au sein de l'entreprise, avoir été témoins de discrimination et avoir vécu un cas où le syndicat a dû intervenir ou avoir vécu un cas qui aurait pu être amené devant les Droits de la personne. Parfois, la discrimination est plus sournoise, comme le laisse entendre Tanya. « Ici [dans mon emploi], on est quand même poli. Si on discrimine quelqu'un, on ne va pas aller lui dire. On fait les choses doucement. » Elle ajoute au sujet de la discrimination ethnique : « Si vous avez deux personnes avec la même expérience, c'est sûr que vous allez préférer une personne d'ici. C'est plus facile au niveau culturel » (Tanya, technicienne en informatique). Une autre, cependant, laisse entendre que la discrimination est beaucoup plus visible, notamment en ce qui concerne le domaine de la construction (Marie-Claude, soudeuse).

3.2.1 Les stratégies de recherche d'emploi

Dans un tel contexte, les travailleuses les plus expérimentées interrogées sont presque unanimes à dire qu'il est essentiel d'avoir une stratégie de recherche d'emploi bien orchestrée. Malgré le fait que celles-ci réussissaient toujours à se trouver un emploi, elles ont dit qu'il est nécessaire que les nouvelles recrues, jeunes ou moins jeunes, connaissent l'« ABC de la recherche d'emploi » dans le secteur d'activité qu'elles veulent infiltrer, ne serait-ce que pour leur faciliter la tâche pour obtenir une entrevue, être informée des critères d'embauche informels ou de leur éviter de piétiner dans des entreprises dont les conditions de travail sont pénibles.

J'avais tellement peu d'idées pour me trouver un emploi que je me suis installée au coin de Peel et Sainte-Catherine, et je regardais les véhicules passer pour essayer de trouver des noms de compagnie. (Micheline, mécanicienne automobile)

La plupart des travailleuses rencontrées nous ont donc parlé des stratégies qu'elles ont développées ou qu'elles ont utilisées pour faciliter leur recherche d'emploi. Comme bien des candidates ou candidats à l'embauche, des cours en recherche d'emploi ont été vraiment bénéfiques et leur ont permis d'améliorer leurs méthodes : faire une lettre de présentation, faire un *curriculum vitae*, apprendre à connaître ses forces et ses points à améliorer, comment passer une entrevue, etc. Si l'envoi d'un *curriculum vitae* est une méthode répandue, son efficacité peut être questionnable. Il semble qu'il soit préférable de bien cibler les entreprises dans lesquelles on pose sa candidature comme cela nous a été conseillé par plusieurs travailleuses. « Envoyer des CV pour envoyer des CV [...] C'est un peu comme tirer au hasard et on espère que ça va marcher. » (Catherine, soudeuse)

Ginette qui a œuvré plusieurs années dans le domaine de la construction, un secteur fortement non traditionnel faut-il le mentionner, nous confie comment elle s'y est prise. Elle s'est informée sur l'ouverture de certains employeurs à l'embauche des femmes. Elle se mettait au défi de rencontrer les directeurs du personnel, de les relancer en cas de refus. Elle s'est informée sur le développement de l'entreprise qu'elle visait et elle a rencontré des personnes-ressources, les représentants syndicaux et le président du syndicat. Pour Micheline, travailleuse d'un secteur fortement non traditionnel, soit celui de l'automobile, la formule recherche internet ou pages jaunes, contacts téléphoniques, visites d'entreprise, remise d'un *curriculum vitae*, registre de recherche d'emploi, ont été des méthodes qui lui ont demandé certes du temps, mais qui ont eu un impact très favorable sur ses embauches. Les données laissent à penser que ces méthodes peuvent être efficaces notamment lorsque les candidates ont peu d'expérience de travail. Une stratégie utilisée par Francine, travailleuse en alimentation, a été d'omettre son prénom sur son *curriculum vitae*. Faut-il le remarquer, en utilisant une stratégie d'effacement du genre, la personne nie son sexe pour être embauchée.

Dans ce projet, nous avons fait l'expérience d'envois de *curricula vitae* par télécopieur tout en indiquant le sexe du candidat. Nous en avons envoyé 138, d'hommes et de femmes à proportion égale, dans trois secteurs d'emplois différents : boucherie,

machinerie et mécanique automobile¹⁰. Les données nous laissent entrevoir qu'il y a encore présence à l'embauche de discrimination face aux femmes. Les femmes ont été moins convoquées pour une entrevue que les hommes, même lorsque les candidates possèdent des années équivalentes, voire un peu plus d'expérience.

Tableau 11
Années d'expérience des candidates et candidats

Années d'expérience	Boucherie	Mécanique automobile	Machine industrielle
Hommes	4 ans	10 ans	4 ans
Femmes	5 ans	10 ans	4 ans

En effet, du total des *curricula vitae* envoyés, 37,7 % ont reçu une réponse des employeurs. Pour les 3 professions sélectionnées, sur les 52 appels téléphoniques reçus, les proportions se répartissent ainsi : la proportion totale des femmes est de 42 soit 30 %, tandis que celle des hommes est de 57,79 %. Nous pouvons consulter ci-dessous les résultats pour lesdites professions.

10 Le nombre de CV envoyés n'est pas suffisant pour démontrer une preuve absolue d'analyse, mais ils nous ont permis de voir une certaine tendance se profiler.

Tableau 12
Nombre d'appels d'employeurs

Professions	Proportion de femmes dans la profession (%)	Appel pour les femmes (N)	Appel pour les hommes (N)	Proportion d'appels pour les femmes (%)	Proportion d'appels pour les hommes (%)
Boucherie	18	9	13	40,91	59,09
Machinerie	12	7	9	43,75	56,25
Mécanique automobile	1	6	8	42,86	57,14
Total	N/A	22	30	42,30	57,70

Une autre stratégie utilisée par d'autres travailleuses a été la méthode informelle de recherche d'emploi : le *pushing*¹¹. Selon Audrey, technicienne en production porcine, les références ont été beaucoup plus avantageuses pour elle que toutes autres méthodes. Alors que Corinne nous informe : « Je connaissais quelqu'un qui y travaillait, qui m'a soutenue. J'ai laissé mon CV, j'ai téléphoné au boss. J'ai fait un appel, puis ils ont voulu me rencontrer » (Corinne, technicienne généraliste). D'autres font également mention, à l'exemple de Micheline, de l'impact des relations personnelles dans l'embauche : « [...] c'est que si tu ne connais pas quelqu'un dans une boîte, c'est plus dur » (Micheline, mécanicienne automobile).

Pour celle-ci, il est essentiel que les nouvelles recrues soient davantage informées de l'existence des différents organismes de soutien ou des comités de condition féminine, car souvent il faut plus qu'un *curriculum vitae* et aller plus loin que de se déplacer en personne pour se faire embaucher. Elle donne l'exemple lorsqu'elle s'est portée candidate dans une grande entreprise, pour être certaine que le *curriculum vitae* se rende bien aux responsables des ressources humaines, elle en a envoyé une copie au comité de condition féminine du syndicat. Elle explique : « [...] C'est juste qu'il faut pousser, pousser et doser en même temps. C'est sûr que si t'arrives, bang ! bang ! bang ! Tu

11 *Pushing* : une connaissance personnelle (externe ou interne à l'entreprise) aux candidats ou candidates qui facilite l'embauche.

piétines. Ce n'est pas de même que ça marche. Mais moi, je me suis dit que je vais leur tenir tête » (Micheline, mécanicienne automobile).

Puisque l'impact du réseau est fort important dans l'embauche, il est facile de comprendre pourquoi beaucoup des travailleuses interrogées ont développé pendant qu'elles acquièrent leur expérience, leur propre réseau de relations : groupes de femmes qui œuvrent dans les secteurs d'emploi non traditionnels, groupes d'employabilité, comités de condition féminine, collègues de travail, directions d'entreprise, secrétaires ou professeurs.

À défaut d'avoir un réseau de relation dans les emplois non traditionnels, quatre travailleuses – deux en soudure, une en alimentation et une machiniste de formation – ont expérimenté une autre stratégie, soit de faire affaires avec des agences de placement. Trois d'entre elles ont dit être satisfaites de leur expérience.

Je remplaçais les maladies, les vacances, les blessés aussi. J'en ai fait beaucoup. Il y a des places où je suis restée plus longtemps que prévu. Il y a d'autres places où je faisais la semaine et je n'y retournais pas, parce que c'était pas vivable de la façon dont je me faisais traiter. Mais, j'ai fait mon chemin, j'ai roulé ma bosse. (Francine, bouchère)

Bien que ces travailleuses semblent satisfaites pour la question de l'embauche, il demeure que ces emplois sont précaires. Comme l'affirme Marie-Claude : « On peut te foutre à pied. Les autres sont syndiqués, puis on ne peut pas les mettre dehors. Quand tu passes par une agence, on est des employés jetables » (Marie-Claude, soudeuse). Autant qu'utiliser un service d'agence de placement peut être efficace quand la travailleuse a de l'expérience, que cela peut être désastreux quand la personne n'en possède pas. En fait, les agences de placement « te mettent à l'essai » (Marie-Claude, soudeuse). Si l'employeur n'est pas satisfait du service, il écarte la travailleuse assez rapidement. Pour Jannie, c'est une des causes d'insatisfaction envers les agences parce qu'il faut être « *top shape* tout de suite en partant », dira-t-elle. « Ça m'a coupé l'herbe sous le pied. Je travaillais pour une agence, puis là, quand elle a dit : " Bien t'es pas capable de faire ça ". Toutes les jobs après, elle te barre » (Jannie, soudeuse).

3.2.2 Le profil de l'emploi

Pour les femmes qui travaillent dans les emplois non traditionnels, que veux bien dire dans les normes d'embauche être *top shape* si l'on reprend l'expression citée plus avant ? Comment les candidates à l'emploi doivent alors démontrer aux employeurs qu'elles sont en mesure de faire le travail ?

La moitié des femmes interrogées ont parlé de l'apparence physique comme un facteur important dans le profil idéal de l'emploi. Selon les travailleuses des secteurs d'emploi fortement non traditionnels de ce groupe, en majorité des soudeuses, les employeurs désirent embaucher des personnes de grande et de forte stature. Lorsque ces femmes se sont présentées en entreprise, elles estiment que leur carrure a eu un effet immédiat sur le jugement de l'employeur. Il est évident que ce sont les compétences physiques qui vont prévaloir sur toutes les autres compétences dans l'évaluation. « Je suis grande, je suis mince et je suis bâtie sur un frame de chat », nous confie Francine. « Fait que quand ils me voient arriver : "Qu'est-ce qu'elle vient faire ici elle ?" » (Francine, bouchère).

Même avec des arguments de poids pour prouver leurs compétences, c'est plus difficile pour les femmes qui n'ont pas le physique souhaité par les employeurs. Parfois, celles qui n'ont pas le physique de l'emploi ne font pas nécessairement les tâches liées au poste pour lequel elles ont été embauchées. Selon Catherine, « ils m'ont fait travailler comme magasinière parce qu'eux ils pensaient que c'était trop dur, mais ils ne m'ont pas donné le temps de faire mes preuves » (Catherine, soudeuse). Les obstacles rencontrés par cette soudeuse l'ont découragée. « On prend tellement d'énergie à se vendre auprès des employeurs, que cette énergie-là on ne l'a plus quand vient le temps de travailler, souvent. C'est pour ça que moi j'ai arrêté de me battre¹², parce que je sais que je ne grandirai jamais » (Catherine, soudeuse).

Par ailleurs, il ressort des témoignages que, pour rassurer les employeurs d'avoir les compétences physiques nécessaires, les travailleuses peuvent utiliser certaines stratégies par rapport au code vestimentaire. Par exemple, quelques chandails de plus aideront à ne « pas avoir trop l'air délicate. T'es pas obligée d'en mettre trop, mais mets des épaisseurs puis lève tes manches » (Marie-Claude, soudeuse). Une autre stratégie des travailleuses est associée à la coiffure. Il s'agit de s'attacher les cheveux, explique Jannie, car les candidates qui le font « vont se faire plus embaucher que les femmes qui ont les cheveux non attachés. Ça fait plus sérieux » (Jannie, soudeuse). Il est clair que, selon les

12 Cette travailleuse en soudure est retournée dernièrement aux études en génie électrique.

témoignages, que, de façon informelle, il va sans dire, un certain profil physique est exigé pour être embauchée dans les emplois fortement non traditionnels. Les femmes doivent en fait être baraquées, bien bâties, grandes, musclées et athlétiques; bref, posséder un profil physique masculin.

Marie-Claude, de grande stature, considère que son apparence physique a souvent eu un impact favorable pour décrocher ses emplois. L'apparence physique, dit-elle, doit également être « [...] pas trop ci, pas trop ça. Fait que, si t'es trop cute, ça nuit parce que ça retarde les gars. Ça fait de la jalousie. Ça fait de la chicane. Si tu fais dur à mort, bien là, ils t'aident pas, ils trouvent ça plate » (Marie-Claude, soudeuse). Ces propos nous laissent penser qu'il existe un code de beauté pour les travailleuses dans les emplois non traditionnels qui soit « ni plus belle, ni moins belle ».

Certes, les jupes, le parfum, les ongles longs et le maquillage ne font pas nécessairement bon ménage avec les conditions de travail de la plupart des métiers non traditionnels, ne serait-ce à cause de la chaleur, des efforts physiques exigés ou des produits inflammables. En grande partie, les travailleuses interrogées suggèrent de mettre les attributs féminins au rancart lors des entrevues, car « c'est des jobs de shop » (Carole, machiniste). Il est important que « la fille se fonde dans le décor » (Stéphanie, soudeuse). D'ailleurs, il n'est pas rare qu'une travailleuse adopte un comportement masculin pour être embauchée. « Faut que tu lui montres l'image: regarde, je suis capable de faire ça, je suis comme un gars. Faut qu'il te voit pareil » (Carole , machiniste).

Selon les travailleuses des secteurs d'emplois intermédiaires traditionnels, notamment les conductrices d'autobus, il fût un temps que la corpulence avait une certaine importance.

Ils ne l'ont pas acceptée parce qu'elle était trop petite de jambe. Ça, cela aurait pu se contester. C'était en 90. Il y avait des femmes aussi petites qu'elle qui chauffaient. Elle, elle avait les jambes trop courtes. Dans ce temps-là, les autobus n'avaient pas toutes des sièges ajustables, tu savais jamais quelle autobus t'avais » (Colette, conductrice d'autobus).

Malgré les transformations technologiques qui facilitent la conduite, une certaine population s'attend encore aujourd'hui à voir des conducteurs masculins qui soient grands et forts. Cloé affirme : « Souvent, les gens me disent " T'es ben petite ! " » (Cloé,

conductrice d'autobus). Également, nous ont-elles dit, pour certaines personnes, la féminité est encore un obstacle pour devenir conductrice d'autobus. Il va s'en dire qu'on associe autobus à la puissance, et donc, dans une certaine mesure, à la virilité. « C'est vrai que c'est impressionnant [l'autobus]. Il y a même un client qui m'a demandé si je me sentais puissante » (Cloé, conductrice d'autobus). Il reste donc encore des préjugés au sein de la population, et ce, malgré les changements dans la culture organisationnelle des entreprises du secteur du transport en commun.

Par ailleurs, ce secteur d'activité mise sur l'importance du service à la clientèle. « Il paraît que les chauffeurs avaient mauvaise réputation. C'est à refaire. Il y en a qui ne sont pas gentils » (Cloé, conductrice d'autobus). Avec le service à la clientèle, viennent des exigences d'embauche liées aux compétences relationnelles. Dans ce contexte, si nous nous référons aux propos des trois conductrices d'autobus interrogées, nous remarquons qu'un certain profil soit recherché chez le personnel. Par exemple, dira Chantale, pour les hommes, il est suffisant que ceux-ci soient souriants et « attentionnés à leur clientèle » (Chantale, conductrice d'autobus). Tandis que chez les femmes, en plus des compétences relationnelles, il semble se dessiner un profil plus typique lié à l'aspect physique.

Ils engageaient toujours le même genre de femmes physiquement, qui ont l'air sympathiques, qui ne sont pas gênées, qui se retournent sur un 10 cents. [...] accueillantes, joviales, souriantes, cute.... Disons de 89 à 99 : des petites femmes grassettes avec des joues rouges, des cheveux blonds. (Chantale, conductrice d'autobus)

Pour éviter les remarques désobligeantes de ses collègues de travail, Colette, grisonnante, s'est fait teindre les cheveux pour paraître moins « mémère » (Colette, conductrice d'autobus). Ainsi, si l'on observe ces données à la lumière des travaux d'Anker (1997), il est clair que le profil recherché chez les femmes conductrices a une norme axée sur l'apparence physique qui plaît à la clientèle.

La force de caractère a été nommée par Colette, conductrice d'autobus, comme un critère observé lors de son embauche. Pour cette dernière, même si aujourd'hui les conductrices et les conducteurs d'autobus bénéficient d'une aide assez rapidement lorsqu'il arrive un problème, certaines situations – clientèle agressive, personnes qui ne veulent pas payer leur passage, etc. – exigent d'être jugées avec discernement. Bien qu'il

n'est pas nécessaire de tout contrôler, il ne « faut pas se laisser intimider » (Colette, conductrice d'autobus).

Six autres travailleuses ont également mentionné que la « force de caractère » des filles est un élément considéré dans le profil de l'emploi. Selon elles, les employeurs désirent que les travailleuses aient une très grande confiance en elles. Bref, il faut qu'elles soient fortes « psychologiquement, pas juste physiquement. Oui. [...] Des gens qui prennent leur place et qui ne sont pas effacés. Des gens avec de la personnalité » (Corinne, technicienne généraliste), voire extravertis, si on peut se le permettre. En entrevue, les employeurs questionnent les candidates si elles sont capables de *dealer* avec une gang de gars, comme l'exprime Stéphanie : « [...] qu'elles soient capables d'encaisser les blagues des gars même quand c'est plate » (Stéphanie, soudeuse). En ce sens, elles doivent, pour être embauchées, montrer leurs capacités d'adaptation à un univers masculin. Les femmes vont jusqu'à faire preuve d'une « force de caractère » plus extrême, comme l'explique Corinne : « Certaines femmes, lorsqu'elles dirigent une gang de gars, sont très autoritaires. J'ai l'impression que, pour prendre leur place, il faut qu'elles soient pire [...] sinon elles vont se faire manger toute crues » (Corinne, technicienne généraliste).

Les témoignages des travailleuses montrent que les employeurs ont parfois des exigences d'embauche fondées sur l'arbitraire. « Ça dépend sur quoi qu'ils se basent, s'ils se basent sur ton expérience ou sur le feeling. Quand t'arrives face à un employeur, tu ne le sais vraiment pas c'est quoi qu'il a dans la tête » (Marianne, mécanicienne industrielle). Bien qu'être apprentie soit un handicap marquant selon certaines, il est évident que les meilleurs ne sont pas nécessairement une priorité dans le choix du personnel selon une autre, et ce, bien que certaines entreprises aient adopté des modes de recrutement qui respectent les normes d'égalité en emploi.

La disponibilité au temps supplémentaire et au travail de nuit est un élément considéré par les employeurs en entrevue, selon certaines travailleuses. Elle a dit : « Que vous ayez une famille ou pas, il faut que vous soyez disponible » (Sarah, assembléeuse). Le personnel embauché doit répondre aux besoins en main-d'œuvre de l'entreprise, certes. Mais ce qui est intéressant à regarder dans les témoignages, c'est à quel point certaines travailleuses désirent rassurer les employeurs.

Je conseille à n'importe quelle fille de poigner leur employeur et de spécifier « Je ne veux pas d'enfants ». Ils vont savoir, ils vont comprendre. Quand t'arrives en entrevue, tu dis : « En passant, je vous le dis tout de suite là, les enfants, c'est hors de question pour un bon dix ans ou cinq ans. Les enfants des autres, c'est parfait, moi cela ne me tente pas d'en avoir. Je ne veux pas me ramasser enceinte ». T'en as sécurisé une maudite gang. Tu tombes enceinte pareil après un bout de temps. (Marie-Claude, soudeuse)

Une autre dira que certaines personnes pensent encore qu'« on n'a pas le droit de travailler parce qu'on est des femmes et qu'on risque d'avoir des enfants » (Audrey, technicienne en production porcine). À en juger par les propos de ces travailleuses, le critère « responsabilités familiales » fait obstacle à l'embauche et va même jusqu'à la discrimination. « Lors d'une entrevue de sélection, il me pose la question : "Est-ce que vous avez des enfants à charge ?" Je dis : "Qu'est-ce que ça vient faire dans le profil de l'emploi ?" [...] Poser une question comme ça, pour moi, ça laisse une place à la discrimination » (Micheline, mécanicienne automobile).

Pourtant, comme l'expriment Descarries et Corbeil (2002) : « Ce n'est pas parce que les responsabilités familiales reposent principalement sur les épaules des femmes, héritage oblige, qu'il nous faille l'envisager comme une affaire de femmes. Au contraire, cette question concerne tout autant les hommes » (p. 464).

Près du tiers des travailleuses nous ont toutefois confié que les compétences dites féminines sont appréciées des employeurs telles la délicatesse, la minutie au travail et la propreté. Par exemple, la technicienne en industrie porcine qui travaille dans « la mise bas » affirme qu'on préfère embaucher des femmes dans ce département de l'entreprise, parce que les soins aux porcelets naissants exigent de la délicatesse. Même son de cloche chez la technicienne en informatique et quelques soudeuses qui affirment que la minutie au travail est considérée lors de l'embauche de femmes. Il semble que ce n'est pas toujours le cas pour les hommes. Certaines femmes sont peut-être embauchées au titre de leurs compétences féminines, mais ces « qualités » ne sont pas nécessairement reconnues dans la description de tâches, ni dans leur salaire.

En ce qui concerne la question de la reconnaissance des compétences, il a été également intéressant d'observer que les travailleuses sont parfois surqualifiées pour les postes pour lesquels les employeurs les embauchent, comme cela a été le cas pour Tanya. Bien

qu'elle ait choisi l'assurance qualité¹³ comme formation de base où les femmes sont plus nombreuses, elle a été cependant embauchée comme « testeuse ». « Je pense qu'ils ont dit : "bingo" quand ils m'ont trouvée, parce qu'ils avaient besoin de quelqu'un avec mon expérience » (Tanya, informaticienne). En plus, nous confie-t-elle

[...] le poste en question était un poste intermédiaire, mais étant donné que l'expérience de travail que j'avais eue avait eu lieu avant l'obtention de mon diplôme, ils m'ont donné la catégorie junior au lieu d'intermédiaire. Le résultat, c'est un salaire moindre par rapport aux autres experts qui sont là. (Tanya, informaticienne)

3.2.3 L'évaluation

Les entrevues et les tests, formels ou informels, font partie des moyens que les entreprises utilisent pour évaluer les compétences. Certaines travailleuses ont remarqué la neutralité de certains employeurs face au genre. Par exemple, lors d'une entrevue, une des travailleuses estime que l'employeur avait une attitude « agréable, posée. Je n'ai eu aucun problème » (Corinne, technicienne généraliste). Les tests d'embauche également sont élaborés parfois selon certaines normes plus objectives ou des procédures plus formalisées. Par exemple, il est exigé pour conduire un autobus, entre autres, d'avoir un certain nombre d'années d'expérience de conduite, de passer des tests de jugement et de réussir la formation de conduite d'autobus. « Moi j'ai senti que je passais dans l'anonymat là-dedans » (Colette, conductrice d'autobus).

Pourtant, certaines travailleuses, une technicienne généraliste et une mécanicienne industrielle, ont dû contester la conformité de certains tests lors d'un changement de poste. Véronique affirme : « Je suis allée le voir et j'ai dit "Je ne comprends pas, ils ne m'ont pas fait passer le bon examen, puis le bon métier". Fait que ça a brassé, puis ça été correct. Mais ils ont vraiment tout fait pour me bloquer » (Véronique, mécanicienne industrielle). La discrimination n'est pas nécessairement toujours consciente, comme cela a été affirmé dans la littérature, mais s'inscrit dans un système de gestion. À la suite du processus de griefs du syndicat, les employeurs ont élaboré de nouveaux tests plus conformes à l'emploi. Selon les propos de Véronique, l'amélioration des tests a permis de faire embaucher des femmes dans son poste de travail. Faut-il le mentionner, les tests

13 C'est une personne qui va faire l'analyse de la situation, l'analyse du logiciel, va concevoir les tests, puis va s'inscrire dans un processus plus global du logiciel que simplement à l'étape des tests.

peuvent parfois apparaître objectifs et neutres et produire quand même de l'exclusion. Cette apparence de neutralité rend alors beaucoup plus difficile leur contestation.

Les propos des travailleuses nous rappellent alors comment un test raté par une fille peut avoir des conséquences plus fâcheuses pour elle. « Ben là, j'étais écœurée. Je lui ai dit : T'as fait un trou dans la plaque, puis le gars y t'as embauché ! Ben moi, si j'avais fait ça, je ne l'aurais même pas eu » (Stéphanie soudeuse). Faut-il le remarquer, si parfois à un extrême, les entrevues et les tests sont tout à fait conformes, parfois ils sont en contrepartie très arbitraires. Une gageure de tir au poignet, un défi lancé lors d'une entrevue sous l'impulsion du moment, est un intéressant cas de figure.

Il trouvait que ça allait être trop dur pour moi. J'ai dit : « Écoute, je suis forte ». Y dit : « Non, c'est vraiment non ». Fait que j'y ai dit : « Ce qu'on va faire, on va tirer au poignet. Si je gagne, tu me donnes la job et si je perds, je t'écœure pas, je m'en vais ». J'ai gagné, puis il m'a laissé la job. (Marie-Claude, soudeuse)

Comme cela a été dit, le fait d'être une femme intervient dans l'embauche. Nous constatons qu'il est essentiel pour elle de s'organiser et de développer des stratégies. Tanya, appartenant à une minorité ethnique, estime que la culture du marché du travail demande en plus certaines adaptations pour certains immigrants. Celle-ci note qu'« il faut vraiment travailler fort de façon que rendu à l'entrevue vous ayez des possibilités [...] » (Tanya, informaticienne). Il est clair que la marche est haute pour les femmes pour arriver à égalité avec les hommes dans les emplois non traditionnels. Une partie des travailleuses, notamment celles qui sont sans expérience de travail, sans réseau, appartenant à une minorité ethnique, etc., doivent mettre les bouchées doubles pour se préparer à la recherche d'emploi, à savoir faire des efforts, utiliser différentes stratégies et développer un réseau de relation dans les secteurs d'emplois non traditionnels.

3.3 Un coup d'œil sur les compétences

Il est évident que, pour nous, dans une certaine mesure, la résistance à l'embauche des femmes provient d'idées préconçues sur leurs compétences. Dans cette vision, Carole émet l'opinion que « [...] peut-être, si les gars avaient plus une mentalité d'apprendre à connaître la personne avant de la juger, ça serait beaucoup plus facile pour les filles. Parce que c'est vrai que la barrière va être plus haute » (Carole, machiniste). En fait, les

hommes comme les femmes devraient apprendre à ne pas juger l'autre trop rapidement.

À l'instar de Messing (2000), la plupart des travailleuses estiment que si certaines caractéristiques biologiques peuvent avoir un certain impact sur les capacités à faire leur travail, d'autres facteurs sont également déterminants. En fait, comme Audrey nous le confie : « Que tu sois un homme ou une femme, si t'es capable de le faire, t'es capable de le faire » (Audrey, technicienne en industrie porcine). Les travailleuses considèrent généralement qu'elles possèdent les caractéristiques nécessaires pour occuper leur emploi, qu'il soit fortement traditionnel ou moyennement traditionnel. Colette dira : « Je suis en plein dans mon élément » (Colette, conductrice d'autobus).

Pourtant, le témoignage des travailleuses met en évidence qu'elles ont acquis certaines compétences «sur le tas», au sein de formation et sur le marché du travail, non seulement dans les milieux traditionnellement féminins mais aussi dans les milieux traditionnellement masculins. En outre, elles les ont raffinées tout au long de leur vie. Colette estime : « Je suis polyvalente. Je suis facile d'adaptation » (Colette, conductrice d'autobus).

À cet effet, Micheline met en lumière que certaines de ses compétences acquises comme secrétaire médicale ont été pertinentes pour occuper un emploi de mécanicienne automobile : la capacité d'analyser une situation, de déceler des urgences ainsi que d'avoir une bonne relation avec le public. En fait, selon cette mécanicienne, toute expertise est à prendre en considération dans l'évaluation des compétences. Nous constatons à cet effet que les compétences apprises dans les milieux plus féminins peuvent être utilisées dans les milieux masculins. Sylvie image bien le transfert des compétences : « Moi, j'appelle ça de la couture de métal la soudure » (Sylvie, soudeuse).

Le vidéo *Un métier à ta mesure*, réalisé par le groupe communautaire Option non traditionnelle de la Montérégie, est intéressant à cet effet. Il montre clairement que les compétences et les aptitudes telles négocier des ententes, la connaissance de logiciel, travailler debout, lire des plans, la dextérité manuelle, aimer les gens, la minutie et la créativité se trouvent autant dans les professions des secteurs d'emploi traditionnels que les secteurs d'emplois non traditionnels. Par ailleurs, la force physique est une dimension du travail de serveuses de restaurant ou de préposées aux bénéficiaires, quoi que pas nécessairement reconnue dans les exigences de l'embauche.

Pour se former une autre idée sur les compétences des femmes en emplois non traditionnels et pour connaître le point de vue des travailleuses sur les facteurs qui expliquent si elles sont en mesure ou non d'occuper un emploi qui exige notamment de la force physique, de grands déplacements, de la disponibilité, de l'audace, de la minutie, et même, des connaissances pour les nouvelles technologies, nous les avons interrogées sur la question.

3.3.1 Une question d'apprentissage

Les témoignages des travailleuses laissent entendre que l'apprentissage personnel a un impact important dans le développement de leurs compétences. Plus de la moitié des travailleuses interrogées nous ont fait part qu'elles ont développé une expertise au cours de leur enfance ou à l'adolescence dans certains domaines « réservés » aux gars. Nous observons ainsi que celles-ci ont développé certains préalables à l'emploi, et ce, en bas âge. Par conséquent, ces apprentissages les informent, les habituent à certains mouvements ou les initient à certains savoirs ou certaines notions que les gars possèdent très tôt par socialisation. Aller dans le garage avec leur père ou leurs frères, s'intéresser à la mécanique automobile, conduire un tracteur de ferme ou manier les outils faciliteront leur apprentissage du métier. Par exemple, « J'ai tout le temps eu le nez au-dessus des épaules des gars, ils étaient tout le temps patients avec moi, et je posais beaucoup de questions. J'ai tout le temps eu ça dans le sang » (Marianne, mécanicienne industrielle). Micheline dira : « C'était mon kick, prendre ma bicyclette, la défaire en morceaux et la remonter » (Micheline, mécanicienne automobile).

Comme les hommes, les femmes acquièrent leurs compétences par apprentissage. Les qualifications des femmes ne sont donc pas innées, comme nous le pensons généralement. Relativement à la dextérité des femmes, par exemple, « plusieurs auteures la mettent en relief, les doigts plus agiles des femmes ne sont pas un héritage biologique mais bien le résultat d'une formation que les femmes reçoivent depuis qu'elles sont petites pour accomplir les tâches domestiques, par exemple la couture » (Soares, 1998, p. 109).

Les propos de Micheline nous révèlent que le milieu de socialisation a un impact dans l'apprentissage des métiers non traditionnels. « On pense manquer de force. Mais, en réalité, ce n'est pas qu'on manque de force, c'est parce qu'on ne sait pas comment s'y prendre le trois quart du temps » (Micheline, mécanicienne automobile). Ginette fait cas de figure : « Je n'étais pas une fille de la ferme qui avait été élevée sur les tracteurs, fait

que quand ça renfonçait un peu, moi je criais. Mais à force d'en conduire [...] Les gars m'on dit : " Il n'y a pas de danger " » (Ginette, opératrice de machineries lourdes).

Cette remarque rassurante qui provient de collègues de travail nous amène cependant à questionner l'image de faiblesse qui colle à la peau des femmes. Catherine nous confie que certains hommes ont tendance à intervenir « Fais-le pas, c'est trop dur [...] La première fois que j'ai ramené le *bacot* dans le camion, il est parti à crier. Moi, je me demandais, y a-t-il quelqu'un de blessé ! C'est juste parce qu'il est un peu paternaliste » (Catherine, soudeuse). L'attitude « paternaliste », si on peut l'appeler ainsi, s'est reproduite également dans un domaine qui exige des compétences informatiques. Un collègue de travail masculin avait une grande tendance à venir « configurer ma machine » (Tanya, informaticienne). Dans un tel contexte de perception, certains hommes ont une attitude qui pose problèmes aux femmes. Celle-ci affirme : « Cela me faisait perdre le contrôle sur ma machine, c'est moi qui dois savoir comment elle est configurée et c'est à moi de résoudre mes affaires » (Tanya, informaticienne). Ou encore, on doute de leurs compétences. « Il ne faut pas qu'elle se blesse, elle va brailler, elle va tout le temps demander de l'aide aussi pour lever des pièces » (Carole, machiniste). Certes, comme les hommes bien des femmes peuvent manquer d'assurance, avoir des craintes ou ne pas faire confiance à leur propre force. Marianne explique son point de vue.

Nous autres, on est des filles, on a été élevées avec des poupées, puis les gars ont été élevés avec des trucks et des outils. Nous autres, quand on arrive face à une situation, on le sait comment. Mais on a plus peur de foncer, parce qu'on n'est pas sûres. Et la peur, ça se ressent aussi. Fait que le gars qui va voir que t'es faible, il va essayer de te pousser. (Marianne, mécanicienne industrielle)

Or, il est intéressant de remarquer que d'autres caractéristiques bien présentes chez les travailleuses ébranlent certains stéréotypes féminins. Certaines ont dit au cours des entretiens aimer avoir des responsabilités, avoir de l'intérêt pour la conduite de gros véhicules, aimer travailler à l'extérieur. Chantale nous confie : « J'ai toujours choisi des métiers en fonction qu'on est dehors pour travailler et qu'on voit la température. Tous les travaux traditionnels des femmes, c'était en dedans. Moi, je ne voulais pas de ça » (Chantale, conductrice d'autobus). D'autres ont dit aimer travailler la nuit, aimer voyager, apprécier l'aventure ou développer une passion pour l'informatique. Encore, dira Véronique, « J'aime me salir les mains, j'aime l'odeur de l'huile » (Véronique, mécanicienne industrielle).

Leurs conditions de travail appellent également à posséder une certaine audace et une flexibilité d'adaptation. D'ailleurs, ces caractéristiques sont parfois exigées dans le profil de l'emploi, comme on l'a vu. « Il faut que les filles soient fonceuses, il faut qu'elles aient du caractère. Ça prend quelqu'un de déterminé » (Francine, bouchère). Encore, dira Colette : « T'es dans le trafic à journée longue. Des accidents, tu te fais couper. Tu te fais engueuler » (Colette, conductrice d'autobus). Pour deux des conductrices d'autobus, il vaut mieux travailler dans ce secteur d'activité que d'être infirmière ou enseignante qui font face aussi à des situations difficiles. « Je trouve qu'elles sont tellement maganées les infirmières » (Colette, conductrice d'autobus). Certains emplois féminins appellent pourtant à faire valoir de la force de caractère pour faire face à l'agressivité des patients ou à l'indiscipline des élèves, et les femmes sont nombreuses à occuper ces métiers.

Également, combien d'entre elles nous ont dit aimer être autonomes et apprécier forcer physiquement. Par ailleurs, une remarque de Marie-Claude est fort intéressante en ce qui concerne la relation entre la stature et la force physique.

Il y a des filles qui sont fortes mais qui n'ont pas l'air [...] Moi j'ai été impressionnée. Des filles qui faisaient cinq pieds ! Pas de grosses mains. Puis elles arrivaient à dévisser quelque chose que je n'arrivais pas moi à dévisser. Je restais l'air bête. J'ai eu moi-même des préjugés. (Marie-Claude, soudeuse)

Ces propos nous permettent de questionner l'exigence d'un profil physique musclée et athlétique à l'embauche des femmes dans les emplois fortement non traditionnels.

3.3.2 La force physique

Alors qu'ont dit les travailleuses relativement à l'acquisition de leur force physique ? La grande majorité d'entre elles nous ont parlé à cet effet de leur milieu d'éducation et des activités sportives auxquelles elles se sont adonnées. Le fait d'avoir été éduquées à la campagne semble avoir été un élément important pour quelques-unes. Catherine dira : « Moi, j'ai été élevée sur une ferme. Je suis habituée de forcer » (Catherine, soudeuse). Faute d'avoir été éduquées dans un milieu rural, d'autres ont affirmé avoir développé une bonne musculature en pratiquant divers sports, ce qui leur permet d'être en mesure de faire les tâches liées à leur emploi. En fait, ce que laisse entendre la majorité de travailleuses, c'est que posséder une force physique est une question d'entraînement.

Pourtant, à première vue, plusieurs personnes diront que ces femmes sont exceptionnelles et marginales, mais elles ne reconnaissent pas tout l'impact de l'apprentissage dans le développement des compétences physiques.

Les entrevues révèlent alors que la force physique que développent les femmes provient également d'un savoir-faire technique. Comme on l'a vu dans la littérature, les femmes ont d'autres stratégies pour forcer et parviennent ainsi à être aussi productives qu'un collègue de travail masculin. Effectivement, une partie des travailleuses nous ont parlé des différentes méthodes qu'elles utilisent pour faciliter leur travail. Par exemple, « C'est de prendre la bonbonne de gaz entre tes jambes, pas forcer du dos du tout, juste utiliser la force de tes cuisses pour la lever et la déplacer » (Sylvie, soudeuse).

Les travailleuses s'adaptent également aux circonstances. « T'es pas capable de la lever la boîte, ben tu l'ouvres et tu la vides un par un. Tu te débrouilles pourvu que t'arrives à tes fins » (Francine, bouchère). D'autant plus que, pour Francine, les nouvelles techniques de travail – en boucherie pour ce cas-ci – diminuent amplement l'exigence de force physique. Beaucoup d'entreprises « ont les équipements pour soulever des grosses charges sans avoir à forcer » (Sarah, assembleuse). Pourtant, malgré ces changements dans l'organisation du travail et le fait que les femmes montrent qu'elles sont en mesure de faire les tâches, quelques travailleuses déplorent le fait que certains hommes font peu d'effort de compréhension lorsque, dans une situation donnée, une travailleuse éprouve de la difficulté.

Il faut être réaliste, les femmes comme les hommes sont parfois confrontés à des situations qu'ils ne peuvent pas contrôler entièrement. Audrey explique : « Si on a à déménager un animal, si ça va bien, ça va bien [...] Mais on est vraiment pas de taille avec eux autres [...] un coup de nez de 300-400 livres. S'ils veulent te tasser du chemin, ils te tassent [...] Ne pas se mettre en danger parce qu'on n'est pas de taille » (Audrey, technicienne en industrie porcine).

Par ailleurs, selon certains dires de travailleuses, le savoir-faire technique qu'elles ont développé semble avoir un impact favorable sur la santé et sécurité au travail. Quelques-unes d'entre elles affirment avoir jamais développé de maux de dos. « Les gros gars musclés en prennent trop. Ils finissent toujours par se blesser » (Marie-Claude, soudeuse). Elle ajoute que les blessures proviennent parfois d'une méconnaissance du milieu de travail. En soudure, « les filles se blessent parce qu'au début, c'est tellement rough sur les mains qu'il y en a ben qui se bloque le tunnel carpien. Puis, même les gars

se blessent » (Marie-Claude, soudeuse). Il s'agit pour cette travailleuse que les femmes se forment et renforcent la musculation relative aux tâches exécutées. Mais, comme l'exprime Messing (2000) : « Si on le voulait, toutes les tâches exécutées sans difficulté par la plupart des hommes pourraient être adaptées à la plupart des femmes, ce qui améliorerait le travail des hommes » (p. 71). Lorsque les compagnies de transport en commun ont fait poser les sièges ajustables dans les autobus, les hommes en ont bénéficié. « Ils les ont eu tout de suite quand les femmes sont rentrées. Ça faisait des années que les hommes le demandaient, mais là, la compagnie n'avait plus le choix » (Colette, conductrice d'autobus).

Lors de la discussion sur les conditions de travail, les travailleuses ont parlé des problèmes rencontrés pour remplir les exigences de leur emploi. Elles estiment que les conditions matérielles, la surcharge de travail, les problèmes de santé, le travail répétitif, les exigences physiques, le travail de nuit, l'effet de l'âge et les blessures sont des facteurs auxquels les femmes comme les hommes doivent faire face. « Tout le monde a des difficultés » (Ginette, opératrice de machineries lourdes). Certes, si l'on se réfère à l'étude sur la santé au travail de Messing (2000), les problèmes de santé au travail des hommes et des femmes sont différents, mais pour mieux les comprendre, vaut mieux les observer sous l'angle du milieu et des méthodes de travail. D'ailleurs, pour cette auteure, « rien ne prouve que les femmes sont fragiles ou plus à risque que les hommes » (p. 48).

En ce qui concerne les efforts physiques, Carole raconte : « Ça m'est arrivée une fois dans ma vie de dire que je n'étais pas capable. J'ai pilé sur mon orgueil et je suis allée voir le gars. Le gars n'était pas content. Il est venu avec moi, et il n'était pas capable lui non plus » (Carole, machiniste). D'ailleurs, à cet effet, la majorité des travailleuses ont remarqué que leurs collègues de travail masculins ne sont pas toujours en mesure de remplir les exigences physiques de l'emploi. Par exemple, « Il y a des hommes qui ne sont pas capables de soulever certaines choses, puis qui sont maigres comme des poux. On se met à deux, puis il n'y a pas de problèmes » (Corinne, technicienne généraliste). Selon Ginette, les hommes n'ont « pas besoin de forcer comme un bœuf pour prouver qu'ils sont forts » (Ginette, opératrice de machineries lourdes).

Par ailleurs, les travailleuses ont discuté des exigences propres à leur emploi. En soudure par exemple, « C'est dur pour les mains, les pieds parce que c'est tout le temps sur du béton [...] C'est dur pour le dos parce que tu ne forces pas toujours bien. Puis ton dos, il ne s'améliore pas. Une fois que tu l'as blessé [...] Physiquement, ce n'est pas

bon pour les poumons [la boucane], la vieillesse arrive inévitablement » (Marie-Claude, soudeuse). En boucherie par contre, Francine fait davantage mention au froid comme difficulté à surmonter lorsque le corps doit s'acclimater à un changement brusque de température. « Il se produit pour nous la même chose que pour l'ours qui hiberne : le sang épaisse, le cœur bat plus lentement, et quand tu vas dehors dans la canicule à 30 degrés, le sang éclaircit et le cœur repart, et là, c'est dangereux. » (Francine, bouchère)

3.3.3 Un emploi à sa mesure

Quelques-unes sont d'avis que certains métiers sont trop exigeants. Corinne remet d'ailleurs en question son choix professionnel. « Je suis tout le temps épuisée. C'est très difficile pour moi » (Corinne, technicienne généraliste). Mais elle nous rappelle également qu'« il y a du monde qui ne sont pas capables de faire ça, autant gars que filles ». Une autre se posait cette question : « Il y a-tu juste moi qui se couche à huit heures ? Non non non, des gars deux fois plus gros que moi, ils se couchaient à huit heures le soir aussi » (Jannie, soudeuse).

Il va s'en dire que si les métiers dits masculins sont exigeants physiquement, les métiers occupés généralement par des femmes le sont aussi. Ginette nous confie quant à elle : « Maintenant, je ne serais plus capable de faire serveuse, parce que j'ai trop mal dans le dos. Tandis que sur un camion, je suis assise, donc je peux le faire » (Ginette, opératrice de machineries lourdes). Il semble donc important pour les travailleuses de bien cibler les professions ou un milieu de travail qui soit à leur mesure, peu importe que le secteur d'activité soit traditionnel ou non traditionnel.

3.4 La période d'approbation

3.4.1 L'évaluation patronale

Selon les témoignages, les travailleuses traversent après l'embauche, et ce, dans bien des cas, une période plus ou moins longue d'évaluation. Il est certes normal qu'un employeur évalue le rendement des nouveaux employés. À cet effet, dans le transport en commun, les travailleuses ont parlé du Programme de probation et d'évaluation. Dans l'ensemble, elles ont manifesté de la satisfaction. Cependant, c'est une période stressante et d'insécurité, comme l'exprime Cloé : « J'ai trouvé ça dur, parce qu'on est suivie pendant six mois. Après six mois, j'avais perdu 17 livres. Oui, c'était stressant

parce que je me disais : "Dans les six mois, il faut avoir le moins d'accrochage possible" » (Cloé, conductrice).

Mais, dans un contexte où les préjugés persistent après l'embauche, où le poids du nombre de femmes n'est pas encore significatif – sous le seuil minimal¹⁴ –, il est de fait reconnu que les femmes, lorsqu'elles débutent leur emploi, vivent une période « sous haute surveillance » (Legault, 2001, p. 51).

Dans un tel contexte, il ne faut pas s'étonner que bien des travailleuses auront comme principe de travailler plus fort pour se maintenir en emploi. Comme l'a exprimé Legault (2001), les travailleuses ont alors besoin « de défendre leurs compétences » (p. 27). Stéphanie estime qu'« il faut montrer vraiment ce qu'on a dans le ventre. Ça, c'est sûr qu'il faut s'attendre qu'il faut donner deux fois plus qu'un homme. Mais une fois qu'on a fait nos preuves, on a notre place » (Stéphanie, soudeuse). Cette situation justifie certains professeurs en cours de formation d'être plus exigeants avec les filles qu'avec les gars, si l'on se réfère à ces propos. « Le professeur m'a dit, j'ai été vraiment chien avec toi, j'étais toujours sur ton dos. Mais je voulais que tu sois parfaite. En industrie, ils ne te donneront pas de chance » (Véronique, mécanicienne industrielle). Dans le même ordre d'idées, les propos de Francine nous laissent penser comment cela aurait pu être difficile si celle-ci serait tout juste diplômée.

Fait qu'il dit au gérant : « On va la mettre à terre, elle va s'en aller ». Je l'ai su après ça. Fait qu'ils m'ont mis une longe de porc à désosser à côté de moi. Quand j'ai vu ça, je me suis dit : « Pauvre coin-coin, tu ne sais pas d'où j'arrive. Amenez-en des longes de porc. Je l'ai désossée dans un temps record, mais j'ai fait exprès, je voulais faire mes preuves. Et ils ont décidé de me garder. (Francine, bouchère)

Comme l'exprime Legault (2001), certes le sur-rendement «est *a priori* excellent, sans doute, pour leur intégration, en ce qui concerne leurs rapports avec les directions » (p. 11), mais certains collègues de travail, percevant de la concurrence, réprouvent ce comportement. « Au lieu de rien faire, je changeais les rouleaux, sauf que je me faisais critiquer, sauf que je n'avais rien fait de mal, j'avais juste installé mes rouleaux au lieu de rester assise. Mais mon supérieur immédiat me criait après parce que j'avais fait ça. C'est quoi l'idée ! » (Catherine, soudeuse)

14 « Le niveau fixé variera selon les auteurs entre 15 et 35 %, les femmes rencontrent une foule d'obstacles que leur nombre peut effacer de lui-même » (Legault, 2001, p. 27). Voir point 1.1.1.

3.4.2 L'évaluation par les collègues

Cette réprobation n'empêche pas certains collègues de travail masculins de s'autoriser à faire passer aux travailleuses des « petits tests » de force physique teintés de sexisme. Par conséquent, cette attitude exige également un surplus de travail pour les travailleuses. Par exemple, « C'était la première fois que je travaillais avec un de mes collègues de travail et il a resserré mes *bolts*¹⁵, juste pour voir comment je serrais, s'il pouvait me faire confiance. Après ça, il m'a dit : Ah t'es correcte » (Véronique, mécanicienne industrielle). Cette évaluation apparaît pour cette travailleuse bien anodine. Cependant, pour Marianne : « Au début, je n'avais pas de *break* pantoute, maintenant les gars sont plus adaptés à moi, ils cherchent moins à me faire forcer pour rien » (Marianne, mécanicienne industrielle). Devant ces difficultés, celle-ci avait même alors remis en question son choix professionnel. « C'était vraiment dur et je ne savais pas si j'étais pour passer à travers. » (Marianne, mécanicienne industrielle) La bouchère estime quant à elle que l'évaluation est constante.

Il dit : « Tu vas aller me chercher 16 caisses de fesses complètes ». Elle n'est pas défaite. Elle pèse 70 livres la caisse [et difficile d'accès]. Il a dit : « Hein, elle est débrouillarde, elle ». Ben ça marche le système D. Je suis toujours en train de me faire tester. (Francine, bouchère)

Ces évaluations sont parfois difficiles : « Je travaillais avec deux gars, eux autres, ils fumaient. Moi, je travaillais à la pluie toute seule. Ils m'ont laissée travailler toute la journée. C'était au début, je n'osais rien dire » (Ginette, opératrice de machineries lourdes). Elle raconte : « J'apportais la brouette, puis ils n'avaient pas le cœur de pelleter eux autres, même de m'aider à porter la brouette ». Carole considère que c'est une question de temps : « Au début, ils veulent voir comment est la fille. Mais une fois que t'as passé ce stade-là [deux ou trois mois], en tout cas pour moi, ça tout le temps bien été » (Carole, machiniste).

Cependant, les exigences sont encore beaucoup plus élevées pour une femme dans certaines entreprises. Carole nous confie également : « Souvent quand t'es une fille, on dirait qu'ils ne voient pas qu'ils ont aidé l'autre gars qui est entré avant et que lui non plus il ne savait pas » (Carole, machiniste).

15 Écrou.

Si cette période est temporaire, et « que des fois on tombe sur une bonne équipe » (Catherine, soudeuse), Sylvie estime cependant que les collègues de travail n'ont pas à juger de leurs compétences. « Si c'est l'employé qui fait la job du boss, oublie ça, moi je m'en vais » (Sylvie, soudeuse). En ce sens, les rôles et les responsabilités devraient dans certaines entreprises être mieux définis et respectés.

3.4.3 La gestion des compétences

Il semble que le sexismе conduit à une exigence inégale des compétences entre les hommes et les femmes. En boucherie, par exemple, Francine nous informe : « Ils demandent un peu plus aux filles, faut être capables nous autres d'emballer – quand il n'y a plus d'emballeuses dans le département, c'est moi qu'ils viennent chercher [...] Moi, je leur donne un coup de main [à la coupe], mais quand moi j'ai besoin d'aide [dans le gourmet], je m'en passe » (Francine, bouchère). Dans ces conditions, il est beaucoup plus difficile pour une femme de se maintenir en emploi. Cette dernière raconte alors dans une des entreprises où elle avait déjà travaillé, on exigeait d'une collègue de travail :

La qualité, la fraîcheur, la décoration, la façon que c'est monté [...] puis la façon d'être avec les clients. Ils voulaient quelqu'un de très dynamique. La fille était bonne, mais réservée, gênée, puis ils étaient toujours en train de la pousser [...] Elle n'a pas toffée. Mais c'était une excellente bouchère, par exemple, dans le plan en arrière avec les gars, elle était bonne. (Francine, bouchère)

Par ailleurs, en soudure, comme l'exprime Catherine : « Quand on est une fille, souvent, ils ne nous font pas faire les tâches qu'on devrait faire [...] J'avais appliqué comme soudeuse, mais ils m'ont fait travailler comme magasinière » (Catherine, soudeuse). Elle ajoute par ailleurs : « Ça m'a pris du temps avant qu'ils me fassent faire les mêmes ouvrages que les autres [en soudure] ». Marie-Claude dira : « Il voulait juste que je taque. Il montait toutes les pièces, puis il montait ça sur une table. Il ne me trustait pas. [...] J'ai été obligée de gager avec le gars comme quoi ce que je soudais, ça allait marcher » (Marie-Claude, soudeuse). Dans ces conditions, faut-il se demander alors si le sexismе traverse les pratiques de gestion de certaines ressources humaines ?

Même son de cloche chez Marianne : « Il m'avait engagée en me disant que je faisais de la maintenance. Puis, je ne fais pas de maintenance » (Marianne mécanicienne industrielle). Par contre, celle-ci a discuté avec son employeur. « J'ai appris à l'école à

souder. J'aime souder. Je sais souder. C'est-y assez clair [...] La journée même, je soudais. Il a dit : " Tu m'as dit que tu savais souder, bien soude-moi ça " » (Marianne, mécanicienne industrielle). Depuis, selon elle, bien que son employeur manifeste la plupart du temps une certaine résistance à ses propos, il démontre quand même une ouverture d'esprit et « j'ai des fruits de mon affaire » (Marianne, mécanicienne industrielle).

Il est évident, selon certains témoignages, que les nouvelles recrues ont besoin de développer une solide argumentation pour montrer leurs compétences. « Faut pas que t'aies peur de parler au boss » (Carole, machiniste). Par exemple, « Tu lui dis, j'ai juste un an d'expérience, mais ce que je fais, je le fais bien. Puis, je suis à l'écoute et j'apprends » (Marie-Claude, soudeuse). Pourtant, autant pour les hommes que pour les femmes, tous et toutes ont besoin de temps. « De toute façon, quand t'arrives dans une shop, tu ne sais pas où sont les outils, tu ne sais pas la tolérance du client. Ça les boss le savent. Tu leur dis : " Regarde, j'ai besoin de temps, puis si je fais une erreur, je vais te le dire. " » (Carole, machiniste)

3.5 Le soutien

Si la lecture des entrevues montre que certains employeurs et collègues de travail éprouvent du scepticisme récurrent en regard des compétences des travailleuses, nous remarquons que les travailleuses ont quand même un soutien appréciable comme l'exprime Ginette : « Il m'a aidée ben gros. C'est Robert qui a été mon mentor » (Ginette, opératrice de machineries lourdes). Par ailleurs, celle-ci est d'avis « quand c'est le boss qui met ça bien clair tout de suite en partant : " On vient d'engager une fille, je ne veux pas avoir de sexismes, aucune discrimination ". Puis si t'en vis, ben tu sais que le boss va être là, t'as juste à lui en parler » (Ginette, opératrice de machineries lourdes).

Il faut noter à cet effet qu'il y a quand même un certain nombre d'employeurs qui sont compréhensifs et attentifs. Bref, il y a ceux qui assument leurs responsabilités d'employeurs. Alors, ils interviennent lors de propos sexistes et soutiennent les travailleuses dans leur intégration au travail. D'un autre côté, il y a ceux qui n'offrent aucun soutien ou n'embauchent pas les femmes pour éviter les problèmes avec les employés masculins. « Il m'a dit : " Mes gars, ils ne sont pas évolués, mais pas évolués du tout " » (Stéphanie, soudeuse). Si parfois certaines entreprises ont un certain code de

conduite ou certaines politiques, peu de soutien formel est mis sur pied pour intégrer de la main-d'œuvre féminine.

Il est essentiel pour plusieurs travailleuses que les femmes aient un appui formel de l'employeur : « C'est sûr que si l'employeur t'encadre bien, ça va mieux aller » (Micheline, mécanicienne automobile), elles peuvent mieux s'en sortir. Comme l'affirme Stéphanie : « Ça dépend de la mentalité de l'entreprise, du patron. Parce que c'est lui qui fait son entreprise là » (Stéphanie, soudeuse).

3.5.1 L'adaptation

Au cours des entretiens, les travailleuses ont cependant beaucoup discuté de leurs conditions de travail et de leur intégration en emploi. Selon les témoignages, les employeurs s'assurent dès l'entrevue de la capacité des travailleuses à travailler avec des collègues masculins. Ils « regardent comment on est avec les gars. Moi, je rassure le boss d'avance » (Marie-Claude, soudeuse). Ils s'informent : « S'ils [les gars] font des jokes, comment vas-tu dealer avec ça ? » (Sarah, assembleuse). « On a finalement parlé du fait que je suis une femme dans un métier d'homme. Si cela me dérangeait. C'était quoi mes propres préjugés ? » (Corinne, technicienne généraliste). En plus, ajoute cette travailleuse : « Il faut connaître les hommes ».

Comme cela a été démontré dans les travaux de Legault (2001), si les employeurs ont dans une certaine mesure l'objectif de sensibiliser les travailleuses au contexte « particulier » du travail masculin, ce sont les travailleuses qui auront dès le départ à composer, à s'adapter et à s'ajuster à l'univers masculin, comme nous l'avons vu précédemment.

Comment cela se traduit-il pour les travailleuses interrogées ? Si une partie des travailleuses nous ont fait part qu'elles parviennent à se faire respecter, elles considèrent pour la plupart qu'elles sont soumises à un code de conduite qui n'est pas nécessairement exigé aux gars. « Quand un gars est engagé, on ne lui demande pas : "Comment tu te sentirais si on te faisait travailler avec une femme ? Comment est-ce que tu te comportes avec les femmes ?" » (Marie-Claude, soudeuse) Donc, dira Francine : « Tu travailles dans un milieu d'hommes, faut que tu t'adaptes tout le temps. Si t'en demandes trop, ça ne marche pas » (Francine, bouchère).

Dans ce contexte, certaines s'assurent de ne pas paraître trop « menaçantes »¹⁶ (Jannie, soudeuse) ou de ne pas être trop « susceptibles » (Sarah, assembleuse). L'informaticienne explique : « S'ils se sentent agressés dans leur masculinité, ça va être *tough* pour moi » (Tanya, informaticienne). À l'égard de l'entraide féminine, les travailleuses doivent par ailleurs faire preuve de discréption. À la suite d'un stage en entreprise, l'évaluation n'a pas été favorable pour cette travailleuse. « Trop sociable ! Apparemment, on parlait trop entre filles, mais les filles venaient me donner des trucs ! » (Sylvie, soudeuse)

Il est intéressant aussi de voir comment au sein des entreprises les employeurs ont des craintes que les femmes dérangent les gars ou qu'il y ait du harcèlement sexuel. Certaines travailleuses s'en tiendront au code de conduite pour ne pas avoir « des positions assez suggestives » (Corinne, technicienne généraliste). Il semble, selon les témoignages des travailleuses qui œuvrent dans certaines entreprises, celles-ci doivent s'ajuster au profil stéréotypé masculin. Elles doivent alors faire face aux situations avec audace ou confiance en soi. Du point de vue physique, il faut que les femmes forcent à la manière des hommes et qu'elles mettent leurs muscles en évidence.

En rapport au corps, il nous paraît alors une ambivalence, notamment en ce qui concerne la dimension sexuelle au travail. Tout en adoptant l'identité masculine – retrousser les manches de deux ou trois chandails ou faire disparaître les chevelures abondantes par des élastiques, si on peut le dire ainsi – il y a un empêchement, pour les femmes, de se comporter totalement comme un garçon. Elles doivent se conformer à des critères de féminité, par exemple, pas de blagues à caractères sexuels, L'expérience de Jannie fait cas de figure à l'égard de ce double standard, si on peut le nommer ainsi.

En travaillant, je n'ai peut-être pas adopté le bon comportement. Ils parlent beaucoup de sexe. Moi, j'ai dit, je vais faire comme si j'étais un gars. Je vais faire des jokes, puis je vais en parler. Ça ne passe pas. Pour les gars, une fille qui parle de sexe, c'est une cochonne. Comprends-tu ? Fait que cela a été une bonne leçon. Maintenant, je ne fais pas ça. (Jannie, soudeuse)

Cette travailleuse nous confie alors qu'elle aurait aimé connaître d'avance ces règles du jeu. « Si moi on m'avait dit d'avance qu'il ne fallait pas que je fasse de blagues avec eux

16 La tendance des femmes à travailler doublement «pour prouver quelque chose», les hommes peuvent prendre ça comme si je faisais mieux qu'eux autres. C'est menaçant (Jannie, soudeuse).

autres, de garder le plus de distance possible, peut-être j'aurais moins embarqué. J'aurais été moins vulnérable » (Jannie, soudeuse).

Les normes de comportement diffèrent également entre les hommes et les femmes en ce qui a trait à la façon de régler leurs différends. Dans certains milieux de travail, comme l'affirme cette soudeuse, les collègues masculins ont donné l'impression que « eux autres, ils ont droit de piquer une crise de nerfs. Ils ont droit de gueuler. La violence est acceptée » (Marie-Claude, soudeuse). Tandis qu'on s'attend des femmes qu'elles fassent moins de vagues pour exprimer ses désaccords. « Il peut arriver une joke déplacée que je vais moins bien prendre. Dans ce temps-là, je ne réponds pas, je me pousse. Je ne l'affronte pas. J'essaie de ne pas faire de chicane dans le milieu de travail » (Sarah, assembleuse). Selon Legault (2001), les travailleuses doivent d'ailleurs agir avec tact quand elles rencontrent certains problèmes. Dans un tel contexte, cela prend du temps aux femmes avant d'apprendre à résoudre les problèmes.

Le double standard se trouve également dans l'interface travail rémunéré/travail domestique. Selon l'étude de Descarries et Corbeil (2001) :

Le maintien du double standard perpétue et légitime l'éloignement et la non-disponibilité des hommes dans la sphère domestique et la reconduction de conditions de travail et d'exigences de productivité élaborées en fonction d'une époque où les hommes n'avaient pas à se préoccuper de leur entretien et de celui de leurs proches (p. 464).

Malgré l'évolution de la conciliation famille/travail en termes de question collective concernant les parents, le gouvernement et le marché du travail, comme l'observe le Conseil consultatif du travail et de la main-d'œuvre (2001), on présuppose encore que cette responsabilité est « strictement individuelle, voire une affaire de femmes » (p. 10).

Par ailleurs, si nous nous référons aux travaux de Dugré (2003) sur les femmes dans le secteur de la construction, il est clair que les schèmes relatifs aux rôles traditionnels des hommes et des femmes sont davantage ancrés dans la culture de la construction, secteur d'activité fortement non traditionnel, il va s'en dire. Marie-Claude le perçoit ainsi : « Tout le système de gars, c'est basé qu'un gars qui a une femme qui s'occupe des enfants » (Marie-Claude, soudeuse).

Dans ce contexte, on s'attend à ce que les femmes s'organisent elles-mêmes pour concilier la vie familiale et la vie professionnelle et qu'elles se dirigent vers des emplois « dont les horaires et la durée seraient compatibles avec leurs responsabilités familiales » (Descarries et Corbeil, 2002, p. 459).

En fait, les problèmes que peuvent rencontrer les femmes en regard de la conciliation famille/travail se trouvent dans tous les milieux travail, qu'ils soient traditionnels ou non. Les infirmières, les téléphonistes et les caissières comme les conductrices d'autobus, les bouchères ou les techniciennes rencontrent certaines difficultés à cause de leur horaire atypique. De ce fait, le problème n'est pas juste lié aux secteurs d'activité non traditionnels.

Pourtant, même si l'on sait que c'est une question collective, nous avons constaté au cours de cette recherche que les responsabilités familiales posaient problèmes aux travailleuses participant à notre enquête lors de l'embauche. Comment s'est articulée alors la conciliation famille/travail pour celles-ci ? Sur les sept travailleuses interrogées ayant eu des responsabilités familiales au cours de la trajectoire professionnelle, deux avaient un conjoint, deux étaient séparées et trois se sont identifiées comme mères célibataires. Si la plupart d'entre elles n'ont pas parlé de difficultés pour répondre aux besoins de leur famille, aucune n'a bénéficié de programme de conciliation famille/travail. Chantale exprime alors : « C'est toujours à nous autres de nous ajuster à la société » (Chantale, conductrice d'autobus).

Pour les deux mères conductrices d'autobus – qui ont des horaires de travail atypiques – Colette, ayant un conjoint, a affirmé avoir eu un soutien de la famille proche. « Moi je gardais mes parents, mon beau-père à la maison. On est une famille élargie, on était sept dans maison. Le ti-pou avait plein d'adultes » (Colette, conductrice d'autobus). Chantale, mère célibataire et sans soutien de la famille proche, a affirmé quant à elle avoir eu des difficultés majeures pour faire garder son enfant à cause de son horaire atypique. « J'ai été obligée de me séparer de mon enfant. J'ai été obligée de le donner en adoption parce que la conciliation [...] » (Chantale, conductrice d'autobus).

Elle ajoute par ailleurs « qu'il n'y a pas grand monde qui veulent garder les fins de semaine, le soir jusqu'à deux heures du matin » (Chantale, conductrice d'autobus). Corinne fait le même genre de commentaire : « Les garderies, c'est tellement compliqué. La garderie, ça ouvre seulement à 7 h 30. Qu'est-ce que tu fais si tu commences à 6 h 30 ? » (Corinne, technicienne généraliste). Tanya est également préoccupée par la

question : «Moi, ce qui me préoccupe le plus, c'est que les femmes, on est toujours attachées avec les enfants. Puis il y a beaucoup de femmes dans cette situation-là » (Tanya, informaticienne).

L'éloignement géographique a également été nommé comme contrainte lors d'une offre d'emploi. « Là où j'ai breaké, il voulait m'envoyer à l'extérieur pendant six mois de temps. Moi, j'ai une famille et je ne voulais pas » (Marianne, mécanicienne industrielle). Il va s'en dire cependant que les heures atypiques et l'éloignement géographique du lieu de travail sont aussi des problèmes auxquels les pères sont confrontés.

Certes, les employeurs ne font pas généralement preuve de discrimination à l'embauche de mères, mais nous avons observé au cours de cette enquête¹⁷ que peu d'employeurs démontrent de la sensibilisation aux responsabilités familiales. Le cas de Francine est intéressant. Elle raconte qu'à un moment donné, à la suite d'une maladie répétée de son enfant, « j'ai dû m'absenter deux jours consécutifs. Ils m'ont fait un rapport, ils m'ont donné une suspension pour absence » (Francine, bouchère).

Pour améliorer la conciliation famille/travail, des travailleuses ont fait quelques propositions. Certaines estiment alors qu'il faut améliorer les mécanismes de soutien aux familles, comme l'exprime Marie-Claude. « Je leur fournirais une garderie dans shop » (Marie-Claude, soudeuse). Une autre considère qu'« une garderie, ça doit correspondre aux besoins [...] Moi, je jure que, quand je vais être disponible, je vais ouvrir une garderie 24 heures » (Chantale, conductrice d'autobus).

3.5.2 La sensibilisation à la main-d'œuvre féminine

Nous nous sommes questionnés dans cette étude jusqu'à quel point les employeurs étaient sensibilisés à l'intégration de la main-d'œuvre féminine. C'est pourquoi nous avons envoyé un questionnaire à 1 100 entreprises ainsi qu'à des membres de FRONT. Nous voulions connaître si les entreprises avaient une politique interne ou un code de conduite concernant, entre autres, la discrimination, le harcèlement sexuel, le harcèlement psychologique et la conciliation famille/travail. Cependant, 41 enveloppes de retour ont été reçues sur les 1 100 questionnaires envoyés. Trop peu pour assurer la fiabilité de l'analyse. Plusieurs raisons peuvent en être la cause, entre autres, le manque de sensibilisation interne (personne-ressource) au sein des entreprises visées. Les

17 Voir section 3.2.2 « Le profil de l'emploi » (disponibilité des travailleuses).

employeurs se sentaient peut-être moins concernés par la question, bien que la base de données des entreprises provenait d'une source sûre. Malgré tout, seulement 20 % des questionnaires nous ont été retournés.

Cependant, un certain nombre de travailleuses ont discuté sur le degré d'adaptation des entreprises à la main-d'œuvre féminine. Selon Stéphanie, « Une femme dans une entreprise, cela demande des changements et des adaptations. Il y a des entreprises qui sont ouvertes à ça et qui sont prêtes à faire parce qu'elles ont testé des femmes et que cela en vaut la peine. Puis il y en a d'autres qui ne veulent rien savoir » (Stéphanie, soudeuse).

Francine relate à cet effet que son premier employeur, ayant un programme d'accès à l'égalité, « a défoncé le vestiaire des hommes pour me faire un vestiaire et une salle de bains. Je n'avais absolument rien demandé ! » (Francine, bouchère). D'un autre côté, il y en a d'autres qui justifient leur refus d'embaucher des femmes parce que l'entreprise n'a pas les structures sanitaires adéquates. « "Je ne suis pas équipé pour recevoir une fille." "Vous voulez dire quoi ?" "J'ai juste une salle de bains pour les gars." "Ben, ce n'est pas un problème pour moi !" Mais tu voyais que non, non, en bout de compte ». (Micheline, mécanicienne)

Sans contredit, comme l'estime Legault (2001), viser « le seuil minimal » (p. 27) pour les femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels pourra améliorer leur situation. Dans le secteur du transport en commun, dans lequel la profession de conducteurs ou conductrices d'autobus a un taux de féminité de 26 %, nous observons une certaine adaptation technologique à la main-d'œuvre féminine. « Maintenant tout est ajustable : le siège, le miroir. C'est électrique tout ça. Il n'y a pas de problèmes. [...] Si l'autobus n'est pas adéquat, s'il y a quelque chose qui ne fonctionne pas, on demande un changement d'autobus, mais c'est très rare. » (Cloé, conductrice d'autobus) On observe également, selon les propos des différentes techniciennes, que la plupart des industries qui les avaient embauchées étaient munies d'automatisation pour les aider à accomplir leur travail. Mais nous remarquons qu'il y a encore un travail de sensibilisation majeure qui doit être entrepris par les employeurs. « Ce n'est pas toutes les entreprises qui sont équipées en chain block. » (Sylvie, soudeuse) Encore certaines entreprises n'ont pas les équipements de protection adéquats pour les travailleuses.

Ben moi, la seule chose que je trouve qui est plate, c'est que ce n'est pas toujours bien adapté pour les femmes du côté vestiaire, les vêtements, les gants, les harnais de sécurité, des affaires de même. Moi, j'ai des petits pieds. Même les bottines, t'as pas grand choix. (Véronique, mécanicienne industrielle)

Les travailleuses interrogées ont également discuté sur l'adaptation des syndicats à la main-d'œuvre féminine. Lors des entrevues, la moitié des travailleuses nous ont dit être syndiquées. Une d'entre elles a utilisé les services du comité de la condition féminine de leur syndicat et, en général, elles ont manifesté de la confiance envers leur unité syndicale.

Deux griefs ont d'ailleurs eu un impact pour améliorer les tests de sélection, comme nous l'avons vu précédemment. Cependant, c'est dans le domaine de la construction que les travailleuses interrogées ont dit avoir éprouvé de la difficulté et même de la discrimination. « J'ai été aux réunions syndicales, puis ils parlaient de placer les femmes. À chaque réunion, ils en reparlaient. On dirait qu'ils redisaient la même idée, mais y avait rien [...] Là, je suis dans la botte de foin [sans emploi, démunie]. C'est pas évident » (Jannie, soudeuse). Marie-Claude explique :

Il y a des locaux sur la construction, ils veulent pas de filles, parce que pour eux, c'est du trouble. Parce que moi j'ai essayé d'envoyer des filles au local en soudure. Elles se font dire bonjour avec une brique et un fanal. Je suis obligée de les informer de leurs droits, les booster aux hormones avant de les envoyer là. (Marie-Claude, soudeuse)

Ainsi, selon les propos, les syndicats ne sont pas nécessairement tous homogènes dans leur soutien à la main-d'œuvre féminine. Certains sont proactifs et d'autres résistent davantage à l'entrée des femmes dans certaines professions.

3.5.3 Être informées et préparées

En majorité, les travailleuses estiment que l'information et une bonne préparation sont essentielles pour intégrer les secteurs d'emploi non traditionnels. C'est pourquoi Marianne fait du «marrainage» : « Je voulais absolument transmettre ce que j'avais appris parce que je me suis dit, c'est con qu'une jeune repasse par toutes ces conneries-là » (Marie-Claude, soudeuse).

En fait, les travailleuses et travailleurs qui débutent dans leur profession composent avec l'inexpérience. Les notions ne sont pas tout à fait acquises, le milieu du travail est inconnu, les apprentis connaissent moins les rouages du métier. Les travailleuses ont fait à cet effet quelques propositions. Certaines travailleuses aimeraient, dans un premier temps, améliorer les programmes d'orientation. « L'exploration est tellement importante. S'il y avait un cours au niveau scolaire qui serait comme un espèce d'apprentissage à la découverte de son potentiel, de ses capacités. » (Micheline, mécanicienne automobile)

Selon Stéphanie, les orienteurs doivent informer davantage que « la profession est ouverte aux femmes [...] On parle toujours au masculin » (Stéphanie, soudeuse). Cependant, quelques travailleuses ont affirmé qu'il est essentiel d'établir son profil d'emploi pour bien connaître ses forces ainsi que les secteurs d'activités qui conviennent. Comme les hommes, il y a des femmes qui font un choix éclairé, mais certaines comme certains choisissent un secteur d'activité qui « n'est pas vraiment leur place » (Micheline, mécanicienne automobile). D'où l'importance d'avoir d'excellents programmes d'orientation sans sexismes, d'informer pertinemment les étudiantes et les étudiants sur les différentes professions, de soutenir financièrement les organismes qui offrent des services de connaissance de soi ou de connaissance du marché du travail. Plusieurs travailleuses font cette recommandation aux étudiantes : « Être bien certaines qu'elles choisissent quelque chose selon leurs capacités, pour ne pas qu'elles s'embarquent dans des affaires [...] Parce que j'en ai vu qui pleuraient » (Sylvie, soudeuse).

Certaines travailleuses parlent même qu'il est pertinent d'avoir une vision à long terme de sa carrière. Comme l'explique Marie-Claude : « Avoir un plan B » (Marie-Claude, soudeuse). Même son de cloche chez Carole.

Il faut viser quand tu vas vieillir. Je vise le contrôle numérique et les grosses shop parce qu'à 50 ans je n'aurai peut-être plus la même performance. Ce que je faisais il y a 10 ans, machiniste, je t'ai dit que je levais des pièces de 100 livres. Ben, je vais peut-être préférer à 50 ans des jobs de contrôle numérique. (Carole, machiniste)

En ce qui concerne la formation professionnelle, certaines travailleuses désirent qu'il y ait amélioration du contenu sur le plan technique. Dans un autre ordre d'idées, Sylvie suggère : « Si j'étais un employeur, je dirais à la madame : " Tu as fait ton cours, c'est le fun. Mais tu ne sais pas comment la boîte marche ici, alors je vais te donner une

formation sur place un mois" » (Sylvie, soudeuse). Carole recommande l'organisation systématique de visites d'entreprise aux femmes qui permettraient, d'une part, de poser un regard sur la réalité de la profession et, d'autre part, de faire savoir aux employeurs que les femmes sont intéressées par les métiers non traditionnels (Carole, machiniste).

Il est essentiel que les étudiantes doivent être bien préparées à la réalité qui les attend. La vision du marché du travail qu'on enseigne dans les milieux scolaires semble bien différente de la réalité à laquelle les étudiantes sont confrontées. Jannie raconte à cet effet : « C'est que la formation nous donne ce qu'on ait supposé savoir, sauf que quand on est sur le terrain, des fois, c'est autre chose » (Jannie, soudeuse). Celle-ci ajoute alors :

Quand j'ai fait mon cours, on a demandé pour voir un chantier, comment cela se passait, pour voir en réalité les choses qu'on apprend. C'est pas mal à tâtons, contact à gauche et à droite. Juste pour les cours [complémentaires à faire] pour savoir ce qui se passe. Alors tu sais plus dans quoi tu t'embarques. (Jannie, soudeuse)

Le décalage existe également sur le plan de la formation. Comme on l'a vu, les hommes par leur socialisation commencent avec une longueur d'avance sur les femmes en regard de certains apprentissages tels manier les outils, connaître les moteurs d'auto, etc. Donc, « transporter une échelle », n'est pas nécessairement perçu de la même façon par un gars qu'une fille. Il importe de souligner ici l'importance qu'il y ait sur le plan éducationnel une formation professionnelle qui correspond aux besoins des femmes, ne serait-ce en regard de certaines notions non acquises par les femmes. Stéphanie, nouvelle diplômée en soudure, estime : « J'aimerais que les filles soient plus informées à quoi elles devraient s'attendre. Quand je suis rentrée dans le cours, il y a beaucoup de choses que je me suis trouvée en face de quoi je ne m'attendais pas. Premièrement, les lieux, la mentalité des profs [...] » (Stéphanie, soudeuse).

Cette même travailleuse aspire à ce que le milieu éducatif informe davantage les étudiantes sur les services communautaires pour les femmes qui se dirigent vers des emplois non traditionnels. « Comme FRONT, Formationnelle. J'aimerais qu'on en parle plus. J'aimerais que les filles soient plus informées à quoi elles devraient s'attendre » (Stéphanie, soudeuse).

Il semble, selon divers propos entendus, que les étudiantes et les étudiants ne connaissent pas bien les lois du travail, le fonctionnement des syndicats ou ce que veut

dire exactement le harcèlement. Marie-Claude est convaincue que, pour une certaine majorité d'hommes, « pour eux tout est drôle. Tout est une joke. Ils n'ont même pas idée de c'est quoi le harcèlement » (Marie-Claude, soudeuse). Colette estime que la situation peut être plus difficile pour les plus jeunes femmes. Elle irait jusqu'à offrir « des cours comment se comporter devant des comportements misogynes » (Colette, conductrice d'autobus).

En raison aussi que certains employeurs ne sont pas nécessairement au fait des plus récentes lois ou des règles spécifiques pour embaucher les femmes, notamment dans la construction. « Pour engager une fille, les employeurs ne savent pas. Ils ne se posent pas la question. Les filles sont extrêmement mal informées, comment rentrer dans la construction. C'est un mic mac entrer là-dedans » (Marie-Claude, soudeuse). Pour elle, il importe donc que l'information circule.





Conclusion et recommandations

Pour terminer cette étude, nous présentons quelques observations tirées des propos des travailleuses qui nous paraissent les plus pertinentes pour saisir la réalité qu'elles vivent lorsqu'elles ont à se décrocher un emploi ou à s'y maintenir. Ces observations nous permettront d'apporter certaines recommandations qui, nous l'espérons, auront un impact favorable sur l'intégration des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels.

Dans les limites de ses ressources, notre étude a tenté, dans un premier temps, de mettre en lumière comment se traduit la recherche de stage ou d'emploi en entreprise pour les femmes. Si certaines entreprises possèdent des programmes d'accès à l'égalité qui permettent de réduire la discrimination envers les femmes qui se dirigent vers des emplois non traditionnels, elles n'utilisent pas toutes des procédures d'embauche dénuée de sexismes. Donc, les femmes subissent encore de la discrimination et les démarches de recherche d'emploi peuvent être longues et difficiles.

3 Inégalités persistantes

En observant les conditions d'embauche, nous reconnaissions certes que cela peut être difficile pour les personnes sans expérience, gars ou filles, jeunes ou moins jeunes, et les ethnies. Il est clair cependant que les gars ont toujours une longueur d'avance sur les filles. Quatre ans après la publication de la «Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine» d'Emploi-Québec (2001), il est donc toujours pertinent d'affirmer qu'«en général les femmes sont toujours dans une situation moins favorable que les hommes du même groupe d'appartenance» (p. 17). Dans ce contexte, celles-ci doivent faire preuve de persévérance et faire plus d'effort que les gars lorsqu'elles ont à se chercher un emploi.

Certes, les femmes en difficultés reçoivent d'Emploi-Québec différents services liés à la formation, à l'accompagnement ou à la préparation et l'aide à la recherche d'emploi (Emploi-Québec, 2001). Mais, ce que démontrent les témoignages est que tant et aussi longtemps que les femmes seront confrontées à cette situation d'inégalité, il est nécessaire que **toutes** les femmes – des moins démunies au plus démunies – soient bien

préparées à la réalité de la recherche d'emploi des secteurs d'activités qu'elles veulent intégrer, tout comme elles connaissent davantage les méthodes d'embauche des entreprises.

L'information et une préparation à l'emploi déficientes

Par ailleurs, les propos des travailleuses ont montré à quel point il est nécessaire **d'améliorer l'accès à l'information et à la préparation au marché de l'emploi**. Il nous semble nécessaire que celles-ci soient élaborées selon leurs besoins, et ce, comme l'a constaté le groupe en employabilité Dimension travail (2004) : « [...] avant qu'elles débutent leur programme de formation » (p. 50). Il faudrait faire en sorte que gars et filles connaissent mieux leur potentiel ou que les écoles aient des programmes d'orientation sans sexismes. Les entretiens ont également mis en évidence que les programmes d'enseignement devraient tenir compte des besoins spécifiques des femmes dans la formation professionnelle.

En termes d'orientation, nous appuyons les propos d'une machiniste industrielle qui suggère que toutes les femmes aient accès au Programme de préparation à l'emploi (PPE), dont elle a bénéficié et qui est fondé sur l'exploration de diverses professions dans les secteurs d'emplois non traditionnels. Ce parcours exploratoire lui a permis de cibler, selon ses besoins, un métier qui lui convient.

Ainsi, « posséder l'information nécessaire » aiderait davantage les étudiantes et les travailleuses à prendre une orientation professionnelle qui leur convienne. Une information adéquate éviterait également de leur faire perdre du temps. Elle permettrait de mieux cibler les entreprises qui offrent de meilleures conditions de travail. Elle donnerait l'opportunité de développer des stratégies efficaces. Elle permettrait de comprendre l'importance des cartes de compétence ou des cours complémentaires dans la reconnaissance des compétences, ou encore, elle favorisait un meilleur accès à l'emploi.

Nous appuyons également les travailleuses qui désirent que la formation de la profession se poursuive en entreprise. Certains programmes comme le Programme d'apprentissage en milieu travail (PAMT) favorisent la formation au sein des entreprises. Cependant, selon les informations recueillies par Huguette Matte¹⁸ sur l'accès aux programmes et les services offerts par Emploi-Québec, certaines petites et

18 Première partie de la recherche sur l'accessibilité des programmes.

moyennes entreprises manifestent de la réticence à adhérer à ce genre de programme. Et, pour cause, relate-t-elle, considérant le nombre restreint du personnel de ces entreprises, celles-ci ont de la difficulté à s'adapter aux exigences d'un tel programme.

Nous constatons que la culture du milieu de travail en entreprise est également méconnue par les nouvelles recrues. Certes, il se met sur pied au sein des organismes des programmes de mentorat. On développe aussi des lieux de rencontre entre les travailleuses. Mais, selon nos informations, les organismes de soutien ou d'employabilité sont peu connus des étudiantes et des jeunes travailleuses. Nous avons constaté également au cours de cette étude que sans réseau de relation au sein d'entreprises du milieu visé, les chances de décrocher un emploi sont beaucoup plus faibles. Dans ce contexte où l'isolement est le lot de plusieurs, il est d'intérêt pour ces femmes que se constitue un réseau d'information de grande envergure, notamment en qui concerne l'« ABC de la recherche d'emploi », sur les règles d'embauche, les lois du travail et même la culture du milieu de travail.

3 Reconnaissance partielle de la problématique : soutien inadéquat

Nous constatons les efforts du ministère de l'Éducation du Québec à l'égard de l'intégration des femmes en formation professionnelle. Le personnel enseignant des écoles professionnelles bénéficie maintenant de sessions de formation pour améliorer l'accueil des étudiantes dans les classes majoritairement masculines. Nous observons cependant que les objectifs du Plan stratégique 2005-2008 ne visent pas formellement une augmentation de la proportion des femmes en formation professionnelle.

Pourtant, pour améliorer l'accès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels, la problématique devrait être plus visible dans le plan stratégique du Ministère. Il est nécessaire, comme d'autres études l'ont remarqué, **de sensibiliser davantage le milieu éducatif à la problématique des femmes** afin que puisse mieux circuler l'information. Les données recueillies permettent d'observer que faute de sensibilisation à la problématique d'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels ou par manque de moyen, les milieux scolaires ne semblent répondre que partiellement aux besoins des femmes à ce sujet. Un milieu exempt de sexisme permettrait une égalité des chances pour tous, notamment pour les stages en entreprise et dans l'accessibilité en emploi.

Des normes d'embauche stéréotypées

Bien que soit mis en place des programmes d'accès à l'égalité dans certaines entreprises, le constat le plus important que nous tirons de cette étude est que le profil idéal du candidat repose, pour bien des entreprises, sur des stéréotypes et sur des préjugés encore bien présents. En ce qui concerne la force physique, certes, il y a des différences morphologiques entre les sexes qui posent limite à certaines personnes, mais bien d'autres facteurs interagissent dans les capacités à effectuer un travail physique. Il y a toujours moyen d'agir sur notre milieu.

Il ressort également de cette présente étude que les compétences des femmes ne sont pas évaluées à leur juste mesure et que les travailleuses ont toujours à prouver aux sceptiques qu'elles possèdent les compétences requises. Il serait intéressant **d'informer tous les acteurs et toutes les actrices des milieux éducatifs, gouvernemental et du marché du travail** que le développement des compétences est davantage une question d'apprentissage et qu'elles sont transférables entre les professions traditionnelles et professions non traditionnelles. Par le fait même, elles ne sont pas sexuées ni genrées. Nous trouvons alors qu'il est nécessaire de développer des liens entre gestionnaires d'entreprise, réseaux de soutien des travailleuses et les milieux éducatifs pour que tous et chacun se sentent concernés par la question.



Concrètement, il s'impose alors certaines recommandations.

- **Des mesures de soutien selon les besoins réels des femmes qui veulent s'orienter dans les professions non traditionnelles.**
 - ✓ *Garder le cap sur les besoins des femmes.*

- **Améliorer la structure de l'information et la préparation au marché de l'emploi.**
 - ✓ *Élaborer différents outils : bottins de ressources, dépliants informatifs (lois du travail, règles d'embauche pour les femmes dans la construction, harcèlement, etc.).*
 - ✓ *Créer un réseau d'information.*
 - ✓ *Que FRONT mette sur pied une session de formation de préparation au marché de l'emploi.*
- **Sensibiliser davantage le milieu éducatif, les employeurs et les syndicats à la problématique des femmes.**
 - ✓ *Créer des outils d'information.*
- **D'informer tous les acteurs et toutes les actrices des milieux éducatifs, gouvernemental et du marché du travail sur le développement des compétences des femmes et des hommes.**
 - ✓ *Faire une vidéo sur les compétences : démontrer visuellement comment les femmes développent leurs différentes compétences, forcent différemment, etc., en faire un outil d'information pour les entreprises et les syndicats.*
 - ✓ *Faire la lumière sur la réalité de l'usage de la force physique en entreprise.*
- **Que FRONT réfléchisse sur les moyens concrets à mettre de l'avant pour sensibiliser les employeurs à l'intégration des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnels.**
 - ✓ *Développer des relations avec les milieux d'affaires.*
 - ✓ *Déliver un certificat de distinction pour les entreprises qui font des efforts pour intégrer les femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels.*





Bibliographie

- Anker, Richard (1998). Théorie néoclassique et ségrégation professionnelle hommes-femmes. *Problèmes sociaux*, 2569, 20 mai, 18-23. Paris : La documentation française.
- Anker, Richard (1997). Ségrégation professionnelle hommes-femmes : les théories en présence. *Revue internationale du travail*, 136(3), 343-370.
- Asselin, Suzanne (2003). *Professions : convergence entre les sexes ? Données sociodémographiques en bref*. Québec : Institut de la statistique, Gouvernement du Québec.
- Beeman, Jennifer (2004). *L'équité salariale au Québec : un droit inconnu chez les travailleuses non syndiquées. Rapport de recherche*. Montréal : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 81 p.
- Boucher, Micheline (1999). La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités. In *Acte du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels*. Colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999. Québec : Direction des affaires publiques et des communications, Emploi-Québec, Gouvernement du Québec.
- Burkard, Alan W., Boticki, Michael A. et Michael B. Madson (2002). Workplace Discrimination, prejudice, and diversity measurement : A Review of instrumentation. *Journal of Career Assessment*. 10(3), 343-361.
- Collinson, David L., Knights, David et Margaret Collinson (1990). *Managing to discriminate*. Londres et New York (NY) : Routledge, 261 p.
- Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre (2005). *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises*. Montréal : Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre, 68 p.
- Conseil consultatif du travail et de la main d'œuvre (CCTM) (2001). *Concilier travail et famille. Un défi pour les milieux de travail. Plan d'action*. Gouvernement du Québec (www.cctm.gouv.ca).
- Cooke-Reynolds, Melissa et Nancy Zukewich (2004). La féminisation du marché du travail. *Tendances sociales canadiennes*, Statistique Canada, n° 11-0008, printemps, 27-33.
- Daune Richard, Anne-Marie (1998). Qualifications et représentations sociales. In Margaret Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché du travail* (p. 47-58). Paris : La Découverte.

- Deguire, Suzanne et Karen Messing (1995). L'étude de l'absence au travail a-t-elle un sexe ? *Recherches féministes*, 8(2), 9-13.
- Demers, Diane L. et Karen Messing (2001). Les tests de sélection : une course à obstacles vers l'égalité économique des femmes. *Recherches féministes*, 14(1), 15-48.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (2002). Articulation famille/travail : quelles réalités se cachent derrière la formule ? In Francine Descarries et Christine Corbeil (dir.), *Espaces et temps de la maternité* (p. 456-477), Montréal : Les Éditions du remue-ménage.
- Descarries, Francine et Christine Corbeil (dir.) (1993). Recherche-action et questionnements féministes. *Cahiers réseau de recherche féministes*, Institut de recherches et d'études féministes (IREF), Université du Québec à Montréal, 95 p.
- Dowling, Chantale (2001). *Le mythe de la fragilité*. Paris : Le Jour éditeur.
- Dugré, Geneviève (2003). *Les stratégies identitaires des femmes œuvrant dans l'industrie de la construction*. Mémoire de maîtrise, Science de la gestion. Université de Montréal, 168 p.
- Emploi-Québec (2003). *Info sur le marché du travail en ligne (IMT)*, le volet secteur d'activité d'IMT en ligne, Métiers et professions, Recherche par liste de professions, les professions non traditionnelles, <http://imt.emploiquebec.net>
- Emploi-Québec (2001). *Femmes au travail. Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine*. Québec : Direction des affaires publiques et des communications, Gouvernement du Québec, 22 p.
- Femmes et production industrielle (1996). *Pourquoi j'embaucherais une femme moi ?* Table de concertation des groupes de femmes de la Mauricie-Bois-Francs-Drummond, projet de « Femmes et production industrielle », 16 p.
- Fortino, Sabine (2002). *La mixité au travail*. Paris : La dispute.
- Gouvernement du Canada (2003). *Qu'est-ce que l'équité en matière d'emploi*. Ottawa : Gouvernement du Canada.
- Groupe de recherche Ma Carrière (2001). *Les carrières d'avenir du Québec*.
- Hirata, Helena et Danièle Kergoat (1998). La division sexuelle du travail revisitée. In Margaret Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité hommes et femmes sur le marché du travail* (p. 93-104). Paris : La Découverte, Collection « Recherches ».
- Institut de la statistique du Québec (2003). *Compilation et traitement statistique de Statistique Canada 2001, Population féminine de 15 ans et plus selon la participation du marché du travail, régions administratives du Québec, 2001*. (www.stat.gouv.qc.ca/regions/lequebec/marche_travailque/travfem15ans_20.htm).

- Jackson, Lynne M., Esses, Victoria M. et Christopher T. Burris (2001). Contemporary Sexisms and discrimination : The importance of respect for men and women. *PSPB*, 27(1), 48-61.
- Kanter, Rosabeth Moss (1977). *Men and women of the corporation*. New York (NY) : Basic Books inc. Harper Torchbooks.
- Lapointe, Lisette (1999). La santé et la sécurité au travail : mythes et réalités. In *Acte du colloque Zoom sur les femmes et les métiers non traditionnels* (p. 93-95). Colloque international, Montréal, du 11 au 17 novembre 1999. Québec : Direction des affaires publiques et des communications, Emploi-Québec, Gouvernement du Québec.
- Larkey, Linda Kathryn (1996). The development and validation of the workforce diversity questionnaire. *Management Communication Quarterly*, 19(3), 296-337.
- Legault, Marie-Josée (2001). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins*. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec, résultats finaux d'études de cas, Téléuniversité, mars.
- Legault, Marie-Josée (dir.) (1999). *Équité en emploi, équité salariale*. Sainte-Foy : Téléuniversité.
- Melkas, Helinä et Richard Anker (1997). Ségrégation professionnelle hommes-femmes dans les pays nordiques : une étude empirique. *Revue internationale du travail*, 136(3), 371-395.
- Messing, Karen (2000). *La santé des travailleuses. La science est-elle aveugle ?* Montréal : Les Éditions du remue-ménage.
- Ministère de l'Éducation du Québec (2002). *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue : Apprendre tout au long de la vie*, 43 p.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2005). *Plan stratégique du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport 2005-2008*. Québec : Gouvernement du Québec www.mels.gouv.qc.ca/administ/plan_strategique/2005-2008/index.asp.
- Secrétariat à la condition féminine (1993). *La politique en matière de condition féminine*, 171 p.
- Soares, Angelo (1998). Les qualifications invisibles dans le secteur des services : le cas des caissières de supermarchés. *Lien social et politiques-RIAC*, 40, automne, 105-116.
- Soares, Angelo (1995). *Les (Més)aventures des caissières dans le paradis de la consommation. Une comparaison Brésil-Québec*. Thèse de doctorat en sociologie, Université Laval.
- Statistique Canada (2003). Fiche : Absences du travail. In *L'emploi et le revenu en perspective*. Gouvernement du Canada, édition en ligne, n° 75-001-XIF au catalogue, mai, 16 p.

Veer, Brenda (2004). *Le parcours des femmes de Laval dans les métiers traditionnellement masculins. Du choix d'un métier jusqu'au maintien en emploi. L'expression des besoins à chaque relais.* Emploi-Québec et Dimension Travail, 54 p.

VIDÉO

Un métier à ta mesure réalisé par le groupe Option non traditionnelle.

