



Fédération
des travailleurs
et travailleuses
du Québec

FTQ

Un outil syndical
pour le maintien
des femmes
dans les emplois
traditionnellement
masculins

**Construire
ensemble
une nouvelle
tradition
en emploi**



Cet outil syndical découle d'une vaste recherche-terrain menée pour la FTQ par l'équipe *L'invisible qui fait mal*, UQAM–Université de Sherbrooke, avec la collaboration du Service de la condition féminine de la FTQ et plusieurs travailleuses des syndicats affiliés suivants: SCEP, AIMTA, AFPC, TCA, UES-800, SQEES-298, Métallos, Conseil conjoint, SITBCTM. Ce guide n'aurait pu voir le jour sans leur inestimable contribution. Nous les en remercions chaleureusement.

Conception et rédaction

Astrid Gagnon

Soutien technique

Carole Gingras, Sylvie Lépine

Relecture

Carole Gingras, Sylvie Lépine

Conception graphique

Design Vert lime

Illustration

Couverture et pages 12, 13 et 16 :
d'après des photos de Serge Jongué

Impression

Transcontinental Litho Acme

Fédération des travailleurs
et travailleuses du Québec (FTQ)
565, boulevard Crémazie Est, bureau 12 100
Montréal (Québec) H2M 2W3
Téléphone : 514-383-8000
Télécopieur : 514-383-0502
Courriel : ftq@ftq.qc.ca
Portail : www.ftq.qc.ca

Dépôt légal – 4^e trimestre 2006
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN : 2-89639-015-4



Toute reproduction de ce document est permise
à condition d'en indiquer la source.

Construire ensemble une nouvelle tradition en emploi

Vous y trouverez :

De l'information sur l'implication de la FTQ

De l'information sur l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels et sur leur réalité quotidienne

Des arguments et des faits pour combattre les résistances ainsi que des pistes d'action en milieu de travail

De l'information sur les ressources de la FTQ

Si vous n'êtes pas syndiquée

Cette brochure vous propose :

- des outils pour rompre avec la tradition qui confine les femmes dans des emplois qui leur ont été assignés historiquement ;
- une approche collective pour mieux unir nos forces en vue d'améliorer leur intégration et leur maintien dans les métiers traditionnellement masculins ;
- des avenues de solutions pour resserrer les liens entre les femmes dans les milieux non traditionnels, entre les travailleurs et les travailleuses ainsi que pour rapprocher les femmes de leur syndicat.

PAGE

- 6** Depuis le début des années 1970 jusqu'à maintenant : la FTQ n'a ménagé aucun effort
- 8** Un bilan qui doit nous mener à intensifier nos stratégies collectives
- 12** Le droit au travail : qui d'autres que nous le défendra !
- 15** Les résistances : tenaces mais déracinables !
- 19** Pour un climat de travail où la solidarité et le respect dominant
- 21** À votre portée : des ressources syndicales expérimentées et convaincues
- 22** Partout au Québec, nous sommes là pour vous aider !

Photo : Serge Jongué



CONSTRUIRE ENSEMBLE UNE NOUVELLE

Au Québec, un nombre grandissant de femmes occupe des emplois traditionnellement masculins notamment dans les usines, les secteurs de l'aérospatiale, de la construction, de la métallurgie, des municipalités et du transport. Toutefois, malgré des luttes de longue date en matière d'égalité en emploi et malgré des progrès sans équivoque, l'intégration des femmes dans ces emplois est lente et leur maintien y est difficile.

Ce constat est confirmé par les résultats de la recherche de l'équipe *L'invisible qui fait mal*¹ sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins. Cette recherche, commandée par notre Service de la condition féminine et à laquelle nous avons collaboré², montre les stratégies de survie utilisées par les femmes pour demeurer dans leur emploi, certaines d'entre elles pouvant aller jusqu'à s'isoler et nier leurs différences. Les résultats de cette recherche, qui viennent d'être publiés, constituent un appel très clair à intensifier nos actions et

nos interventions concernant l'intégration et le maintien des femmes dans les emplois non traditionnels.

À ce titre, il va sans dire que notre rôle est de première importance. Notre implication pour promouvoir l'égalité en emploi pour les femmes ne date d'ailleurs pas d'hier et, vous pourrez le constater dans le présent guide, leur intégration et leur maintien dans les emplois traditionnellement masculins ont été et demeurent pour la FTQ un objectif de premier plan.

Toutefois, si nous voulons mettre fin à une tradition qui n'a pas sa raison d'être et nous donner l'élan suffisant pour qu'enfin les travailleuses puissent accéder à tous les emplois qu'elles désirent occuper et pour lesquels elles ont acquis habiletés et compétence, nous devons déployer encore plus d'énergie. Comme organisation syndicale, nous avons la responsabilité d'aller vers les femmes que nous représentons pour nous assurer que tous les moyens sont en place pour les accueillir, les soutenir et leur démontrer notre appui.

1. L'équipe *L'invisible qui fait mal* est un partenariat constitué notamment du CINBIOSE (Centre de recherche interdisciplinaire en biologie, santé, société et environnement), du Service aux collectivités de l'UQAM et de la FTQ.

2. Nous tenons à remercier toutes les travailleuses de nos syndicats affiliés qui ont participé à cette recherche et à souligner l'étroite collaboration des membres du Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), section locale 98.

TRADITION EN EMPLOI!

Comme organisation syndicale, nous devons avoir le réflexe d'unir nos forces pour ouvrir la voie aux femmes qui n'ont pas encore accédé à ces emplois ou qui ne sont pas encore syndiquées.

C'est donc pour dynamiser encore davantage ce dossier et pour construire, ensemble, une nouvelle tradition en emploi que la FTQ a décidé de produire un outil basé essentiellement sur des stratégies collectives. Ce guide s'adresse aux femmes qui aspirent à occuper des emplois

Plus du tiers des membres de la FTQ sont des femmes

Nous représentons le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec et nos membres féminins œuvrent dans tous les milieux de travail des secteurs public, parapublic et privé, y compris dans les emplois traditionnellement masculins.

occupés jusqu'à maintenant majoritairement par des hommes ou qui y sont déjà intégrées, aux travailleurs qui œuvrent dans ces secteurs d'emploi et à nos syndicats affiliés.

À la FTQ, nous avons la conviction que les femmes peuvent s'intégrer et se maintenir dans la grande majorité des emplois et cela, sans devoir renoncer à leur personnalité. Au contraire, nous pensons que l'avènement et le maintien des femmes dans des domaines qui leur ont été historiquement fermés engendreront des retombées positives dans les milieux de travail. Cette démarche a encore plus de chances de réussite dans le contexte actuel de pénurie de main-d'œuvre et nous devons en profiter dès maintenant.

Le secrétaire
général,



René Roy

Le président,



Henri Massé

Depuis le début des années 1970 jusqu'à maintenant : la FTQ n'a ménagé aucun effort



Photo : Marie-Claude Fournier

Depuis le début des années 1970, la FTQ et ses syndicats affiliés se sont impliqués pour combattre la discrimination en milieu de travail, notamment celle basée sur le sexe. De congrès en congrès, nous sommes revenus sur la question de l'égalité en emploi pour les femmes, y compris dans les secteurs occupés majoritairement par les hommes. De plus, plusieurs de nos syndicats ont déployé des efforts considérables pour contribuer à changer les mentalités dans les milieux de travail.

Quand le masculin se conjugue au féminin

Dans le but de bien cibler nos actions, nous avons mené notre propre recherche auprès de travailleuses, membres de la FTQ, qui occupent des emplois traditionnellement masculins. Les résultats de nos travaux, publiés en 1998 sous le titre *Quand le masculin se conjugue au féminin*, rendaient alors compte de la réalité quotidienne de ces femmes, du plaisir et de la fierté qu'elles ont à faire leur travail, de l'intérêt qu'elles y trouvent, de leurs besoins et de leurs attentes. Ils nous sensibilisaient du même

coup à l'essoufflement de ces femmes qui doivent mener un combat quotidien pour tout simplement faire leur travail comme tout le monde, être respectées et prendre leur place. Enfin, ils établissaient concrètement les conditions pour que réussisse l'intégration des femmes dans les emplois traditionnellement masculins.

Quelques années plus tard, le Service de la condition féminine a décidé d'entreprendre avec l'équipe *L'invisible qui fait mal* une recherche approfondie portant plus spécifiquement sur le maintien des travailleuses dans les emplois dits non traditionnels. Dans cette brochure, nous aborderons des résultats de cette recherche qui viennent d'être publiés; ils sont basés principalement sur de l'observation dans un milieu de travail syndiqué au Syndicat des communications, de l'énergie et du papier (SCEP), sur l'analyse de questionnaires adressés à des travailleuses occupant des emplois non traditionnels et syndiquées à la FTQ, de même que sur des rencontres de groupe ou des entretiens avec ces dernières.³ (1:8)

3. Pour alléger le texte, nous avons adopté la formule de références suivante : le premier chiffre entre parenthèses correspond au numéro du document tel que dans la liste des références à la page 22 de notre brochure; le deuxième chiffre correspond à la page du document où nous avons recueilli l'information.

Notre implication, nos contributions et nos appuis

Nous nous impliquons régulièrement dans toutes les activités qui nous permettent de favoriser l'intégration et

le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins. À titre d'exemples :

- notre implication dans ZOOM, un grand colloque international sur les femmes et les métiers non traditionnels, de même que dans le Mondial des métiers ;
- notre appui au groupe Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) pour diverses réalisations ;
- notre participation aux travaux de la Commission parlementaire sur l'Avis du Conseil du statut de la femme (CSF) intitulé *Vers un nouveau contrat social pour l'égalité entre les femmes et les hommes* ;
- notre contribution à une consultation publique pour l'élaboration d'un projet de politique gouvernementale sur la conciliation travail-famille et notre participation au Conseil de gestion pour la mise en place du nouveau Régime québécois d'assurance parentale ;
- notre participation active au Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre qui a publié le guide *J'y suis, j'y reste* sur les femmes en milieu « non traditionnel » ainsi que *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des Québécoises* ;
- notre contribution à de nombreux comités sectoriels de main-d'œuvre, soutenus par Emploi-Québec, dont les principaux mandats sont de définir les besoins propres à leur secteur, de proposer des mesures pour stabiliser l'emploi et réduire le chômage et de développer la formation continue.

L'invisible qui fait mal : un programme de recherche pour améliorer les conditions de travail des femmes

Depuis 1993, la FTQ participe à un vaste programme de recherches, unique en son genre, intitulé *L'invisible qui fait mal*. Les objectifs des recherches sont de rendre visibles les problèmes de santé des travailleuses, d'améliorer leurs conditions de travail et de faciliter le travail des syndicats. Elles servent à alimenter des activités de sensibilisation et d'information concernant notamment des préjugés tenaces, dont celui voulant que le travail des femmes soit sans danger, ou que tout problème de santé des travailleuses est dû à leur inaptitude au travail, à leur situation familiale ou à des troubles imaginaires. Elles servent aussi à préparer des demandes pour les négociations, à alimenter nos actions politiques et de représentation ainsi qu'à mieux faire connaître le travail effectué par les organisations syndicales.



Chapeau les filles : dans toutes les régions, la FTQ encourage les travailleuses à poursuivre leurs rêves

En tant que premier partenaire et commanditaire syndical, la FTQ participe depuis 1998 au concours *Chapeau les filles!*, une initiative originale du ministère de l'Éducation pour soutenir des femmes qui choisissent une profession ou un métier traditionnellement masculin. Chaque année, la FTQ remet trois prix Équité afin d'encourager les travailleuses qui ont décidé de s'orienter vers des emplois dits d'avenir ; elle contribue également financièrement à la promotion du concours dans les écoles, les collèges et les universités.

Un bilan qui doit nous mener à intensifier nos stratégies collectives

L'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels avance lentement et leur concentration dans des secteurs typiquement féminins continue de prévaloir, les confinant encore trop souvent dans des emplois fréquemment caractérisés par des conditions de travail difficiles, de la précarité et de bas salaires. Voilà, d'entrée de jeu, ce qu'il nous faut admettre si nous voulons intensifier nos actions.

Dans les programmes de formation : de plus en plus présentes mais encore massivement concentrées dans les mêmes secteurs

Sur le plan de la scolarisation, la progression des femmes est remarquable. Voilà donc une excellente nouvelle. Mais la moins bonne nouvelle est que la faible diversification de leurs choix professionnels au secondaire persiste : « En 2001, elles étaient encore massivement concentrées en administration et commerce; arts; cuir, textile et habillement; santé et soins esthétiques, où elles constituent plus de 78 % de l'effectif. » (3 :39) Par ailleurs, elles « sont grandement sous-représentées dans des



Photo : Serge Jongué

Les conditions de vie des femmes : encore précaires

Bon nombre de femmes sont toujours aux prises avec la pauvreté et cela, même lorsqu'elles travaillent. Cette situation serait liée à la précarité accrue des emplois, à la concentration professionnelle des femmes et au fait que l'on accorde une valeur économique moindre à leur travail, mais aussi à l'accès difficile à l'assurance emploi et aux problèmes soulevés par la conciliation travail-famille. (3 :56)

domaines qui offrent pourtant de bonnes perspectives d'emploi, tels que l'électrotechnique, l'entretien d'équipement motorisé et la fabrication mécanique, des secteurs où elles représentent moins de 15 % des diplômés. » (3 :33)

Toutefois, la situation semble vouloir évoluer. Dans certains programmes où elles étaient très minoritaires, c'est-à-dire moins de 10 %, le nombre de finissantes a doublé entre 1995 et 2000. (5 :7)

Dans les emplois non traditionnels : une intégration lente

En ce qui concerne le marché du travail, elles y sont maintenant plus nombreuses mais elles demeurent surtout présentes dans le secteur des services et sont encore presque totalement exclues d'un certain nombre de professions et métiers où elles ne représentent que 1 ou 2 % de la main-d'œuvre.

Entre 1991 et 2001, aucun changement n'est survenu dans le sens d'un renversement, même léger, en ce qui concerne la concentration des femmes dans des secteurs économiques précis, particulièrement dans des emplois traditionnels comme ceux de secrétaires et d'infirmières. Il n'y a pas eu plus de changement en ce qui concerne la sous-représentation des femmes dans des occupations traditionnellement masculines exercées presque en exclusivité par des hommes comme « les postes de conducteur de camions (97,7 %) et de mécanicien, technicien et réparateur d'automobiles (99,1 %) ». (3 :13) Les statistiques nous révèlent qu'en 2002, les femmes ne représentaient que 0,70 % de la main-d'œuvre active dans le secteur de la construction. (5 :9)

281 professions sont considérées comme non traditionnelles, c'est-à-dire que l'on y trouve moins de 33 % de femmes

Source : imt.emploi.quebec.net

Dans les milieux de travail : un maintien difficile

Les résultats de l'étude de l'équipe de *L'invisible qui fait mal* sur le maintien des travailleuses dans les emplois habituellement masculins mettent en évidence des stratégies de survie utilisées par les femmes. Ce sont les suivantes : « montrer que tu es capable de faire le travail », « dénier et se fondre dans le groupe », « revendiquer un statut spécial », « répliquer », « créer une alliance

avec des travailleurs », « s'isoler, se faire un mur », « s'allier ou ne pas s'allier avec d'autres femmes ». Ils précisent qu'aucune tendance ne peut être établie quant à l'utilisation d'une stratégie qui, à tout coup, est gagnante... (1 :82) Par ailleurs, le diagnostic à l'égard de ces stratégies y est on ne peut plus clair :

Les travailleuses peuvent tenter les stratégies qu'elles croient bonnes, on peut leur faire comprendre le fonctionnement des milieux de travail majoritairement masculins et leur dire quoi faire ou ne pas faire, mais si les hommes ne sont pas sensibilisés, et si l'employeur ou le syndicat eux-mêmes ne le sont pas, tous ces efforts deviennent inutiles à long terme. (1 :84)

En somme, les stratégies utilisées par les femmes demeurent individuelles et si nous voulons améliorer la situation, nous devons déployer des solutions collectives.

Les conclusions de cette étude nous placent devant l'évidence concernant le maintien des travailleuses dans les emplois non traditionnels : le progrès à cet égard est lent. Elles interpellent aussi les divers intervenants : « ... l'État doit jouer un rôle important pour changer la situation. De plus, les employeurs et les syndicats doivent, quant à eux, agir de façon concrète et avec convictions dans leur milieu de travail pour que puisse s'amorcer le changement ». (1 :92)

Professions non traditionnelles (moins de 33 % de femmes)

Foreuses de puits d'eau :
0 %

Pompières :
1 %

Mineuses d'extraction et de préparation, mines souterraines :
1 %

Mécaniciennes et réparatrices de véhicules automobiles :
1 %

Carreleuses :
2 %

Débosselleuses et réparatrices de carrosserie :
2 %

Vérificatrices d'usinage et d'outillage :
4 %

Surveillantes des opérations de transport ferroviaire :
4 %

Soudeuses et opératrices de machines à souder et à braser :
4 %

Vitrières :
8 %

Installatrices et réparatrices de matériel de télécommunications :
9 %

Opératrices au contrôle de la fabrication du papier et du couchage :
6 %

Techniciennes en sciences forestières :
13 %

Ambulancières :
17 %

Tapissières-garnisseuses :
18 %

Opératrices de machines à imprimer :
30 %



Plombières :
1%

Finisseuses
de béton :
1%

Conductrices
de machinerie
d'entretien
public :
2%

Mécaniciennes
en réfrigération
et en
climatisation :
2%

Tôlières :
2%

Grutières :
3%

Mécaniciennes
de machines
fixes et
opératrices
de machines
auxiliaires :
3%

Réparatrices
d'appareils
électroménagers :
3%



Monteuses
de lignes
et de câbles
de télé-
communications :
5%



Agentes
de pistes
dans le
transport
aérien :
8%

Techniciennes
en génie
mécanique :
7%

Peintres et
décoratrices :
11%

Techniciennes
en génie civil :
12%

Policières :
15%

Bouchères
et coupeuses
de viande :
18%

Factrices :
22%



Opératrices
de machines
et contrôleuses
dans la
fabrication
d'appareils
électriques :
32%

Source : imt.emploiquebec.net

Photos : Marie-Claude Fournier, Serge Jongué,
Archives SQEES-298, Studio Henrichon, Trois-Rivières

Le droit au travail : qui d'autres que nous le défendra !

Lorsque nous revendiquons l'égalité en emploi pour les femmes, nous ne qu'émandons pas. Nous travaillons à ce que les femmes aient accès à tous les emplois qu'elles sont en mesure d'occuper et nous luttons pour ce qui, depuis toujours, constitue l'essence même de notre mouvement : le droit au travail et à des conditions justes et équitables.

Les femmes ne « volent » pas de jobs : elles exercent leur droit au travail

Notre vocabulaire en dit long : *emplois traditionnellement masculins* ou *non traditionnellement féminins*. En peu de mots, on comprend qu'historiquement, notre société s'est organisée autour d'une division du travail entre les hommes et les femmes et que certains secteurs sont devenus des chasses gardées, pour ne pas dire des châteaux forts. Ce système a aussi créé certains bénéfices pour les uns et des préjudices pour les autres, dont la difficulté pour les femmes d'accéder et de se maintenir dans des emplois bien rémunérés et stimulants.



Ce système s'est organisé au-delà des volontés individuelles de chacun et de chacune. Toutefois, il a forgé du même coup nos mentalités ainsi que certaines idées préconçues sur les capacités des uns et des autres. La preuve en est que nous en sommes arrivés à devoir démontrer le bien-fondé d'intégrer et de maintenir les femmes dans les emplois traditionnellement masculins. Mais outre les arguments invoqués, c'est fondamentalement du droit au travail et de l'égalité en emploi dont il s'agit.

Prendre les jobs de qui ?

La pénurie d'emploi dans plusieurs secteurs d'activités rend encore plus surprenante la persistance d'idées selon lesquelles les femmes prendraient les emplois des hommes.

Des sondages effectués par la Fédération canadienne de l'entreprise indépendante (FCEI) auprès de ses membres montrent que : (4 :1-4)

■ La pénurie de main-d'œuvre frappe tous les secteurs; certains d'entre eux ont plus de difficultés que d'autres à trouver du personnel qui possède les compétences qui leur sont nécessaires. Les secteurs de la construction et des transports sont notamment amenés à relever ce type de défis depuis le milieu des années 1990. Notons que, en 2005, le secteur de la construction a connu le taux le plus élevé des postes vacants.

■ Le problème de pénurie de main-d'œuvre est loin d'être passager, il se prolongera encore quelque temps et pourrait même empirer dans les mois et les années à venir.

Cette pénurie constitue par conséquent un moment privilégié pour intensifier nos actions en vue d'accélérer l'intégration des femmes dans les emplois non traditionnels et pour y assurer leur maintien. Toutefois, nous devons toujours garder comme objectif de ne pas confiner les femmes dans des emplois non spécialisés.

**Notre action
syndicale
en milieu de travail**

Pour bien remplir notre mission en matière d'intégration et de maintien des femmes dans les

emplois traditionnellement masculins, nous devons agir sur plusieurs fronts. Nous devons collectivement intensifier notre action syndicale partout où nous représentons des membres, de même que dans nos propres rangs.

Pour ce faire, nous pouvons d'ores et déjà compter sur nos traditions de solidarité, sur nos structures, nos comités et nos ressources, sur nos conventions collectives, de même que sur nos outils de négociation, d'information et de formation. De plus, si plusieurs des lois et recours que nous avons réussi à obtenir pour l'ensemble des travailleurs et des travailleuses étaient tout simplement utilisés, les problèmes d'intégration ou de maintien des travailleuses dans les emplois non traditionnels seraient moins nombreux.



Photo : Serge Jangué



Des lois à faire respecter et des recours à utiliser

En matière d'accès à l'égalité : plusieurs milieux de travail ont instauré un programme d'accès à l'égalité; ils n'existent pas partout mais peuvent être négociés. En matière de discrimination : la *Charte québécoise des droits et libertés* atteste que tous les êtres humains sont égaux et interdit toute discrimination notamment en ce qui concerne le sexe et divers aspects tels que l'embauche, la durée de la probation, la promotion, la mutation, la mise à pied, la suspension, le renvoi ou les conditions de travail d'une personne.

Préparer notre milieu de travail à accueillir les femmes : du changement de mentalités aux gestes les plus simples...

■ En formant et en informant nos membres pour les sensibiliser à la réalité vécue par les femmes dans les emplois traditionnellement masculins, aux différentes formes de résistance dans les milieux de travail ainsi qu'à l'importance du rôle que nous avons à jouer pour que leur intégration soit une réussite. L'assemblée générale, le journal syndical, la formation sont parmi les moyens qui peuvent faciliter la réalisation de cette première étape pour changer les mentalités.

■ En préparant un programme d'accueil pour les nouvelles où on les informe de leurs droits et recours, les présente aux collègues et leur exprime clairement notre appui.

■ En agissant contre les tentatives d'exclusion ou de boycott.

■ En sensibilisant l'employeur à l'importance d'aménager l'environnement de travail en tenant compte des besoins des femmes, à la nécessité de les accueillir et de leur démontrer un soutien sans équivoque à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

■ En favorisant la création de lieux d'échanges pour les femmes et l'intégration de femmes dans la structure syndicale.

Négocier des clauses favorisant l'intégration et le maintien des femmes dans des emplois traditionnellement masculins et la formation en emploi



Plafond de verre, ONF, film de Sophie Bissonnette

Les résistances : tenaces mais déracinables !

La passion du métier, les conditions salariales et de travail qui y sont reliées, les perspectives d'emploi et la valorisation sont sans contredit des éléments essentiels qui contribuent au maintien des femmes dans les emplois traditionnellement masculins. Toutefois, des obstacles comme les résistances alimentées par les craintes et les préjugés, les difficultés à travailler dans une culture majoritairement masculine et les équipements non adaptés, peuvent les décourager et les pousser à quitter leur emploi.

Pour surmonter collectivement ces obstacles, nous devons en comprendre les tenants et les aboutissants et déployer, en conséquence, notre plan d'action.

Non traditionnel ne veut pas nécessairement dire difficile physiquement

S'il est un argument qui donne prise à la résistance, c'est bien celui de la force physique. Pour plusieurs, les femmes ne seraient pas assez fortes pour faire un travail d'homme.

Les femmes ne sont pas constituées comme les hommes et certains emplois sont exigeants physiquement, cela est vrai. Outre ces constats évidents, toutes les nuances s'imposent :

■ Des emplois traditionnellement féminins demandent plus de force physique que certains métiers traditionnellement masculins. Par exemple, « quand on considère l'ensemble des efforts d'une opératrice de machine à coudre, le total montre qu'elle exerce une force de plus de 2 850 kilos avec ses bras, ses épaules et ses mains, et de 29 648 kg avec les jambes pour l'activation de la pédale. » (9 :87)

■ Un grand nombre d'emplois non traditionnellement féminins ne demandent qu'une force physique légère ou moyenne. C'est le cas, par exemple, de l'inspection des aliments, de l'opération de la machinerie, du montage de structures aérospatiales. (2 :20)

■ La majorité des travailleuses peut effectuer la plupart des tâches exigées des hommes dans un métier non traditionnel. Avec des aménagements appropriés, elles peuvent effectuer toutes ces tâches. (1 :16)

Concernant l'argument de la force physique, les résultats d'une enquête effectuée auprès de dirigeants d'entreprise sont révélateurs :

■ Pour 74 % des postes où aucune exigence physique générale n'est requise, on n'a pas eu l'idée d'embaucher une femme. (8 :8)

■ En examinant parallèlement les exigences de force physique et les capacités des femmes à occuper 183 postes, les répondants en sont arrivés à la conclusion que les femmes seraient capables d'occuper près de 85 % des postes de métier à la production. (8 :8)

Traditionnels et non traditionnels : des exigences souvent similaires

Dans cette même enquête, l'analyse de 205 postes de métier pour connaître les exigences des employeurs envers leur personnel de production et vérifier dans quelle mesure ils estimaient les femmes capables de combler ces exigences a révélé que « les femmes seraient tout à fait aptes à occuper 81 % de l'ensemble des postes de métiers à la production ». (8 :2)

Les femmes ayant été confinées depuis longtemps dans des emplois spécifiques, et par conséquent absentes des secteurs réservés aux hommes, les employeurs ne pensent pas spontanément à les recruter. Ce fait vient à son tour alimenter des idées préconçues sur leurs capacités à exercer des métiers non traditionnels.

Pourtant, des fiches descriptives d'Emploi-Québec sur les compétences et les connaissances nécessaires à l'exercice de différents emplois montrent que « les habiletés exigées dans les emplois traditionnels et les emplois non traditionnels pour les femmes sont souvent similaires ». (2 :24)

Des équipements mieux adaptés et la collaboration : un plus pour tout le monde !

Malgré leurs capacités, il n'en demeure pas moins que les femmes peuvent éprouver des difficultés à occuper des postes de travail traditionnellement occupés par des hommes. La différence de force physique combinée aux aménagements et équipements inadéquats explique en grande partie cette situation. De plus, des aménagements inappropriés peuvent empêcher la travailleuse de profiter de toute sa force. (1:17) Il est aussi important de souligner le fait que les exigences de certains emplois traditionnellement masculins, par exemple des efforts excessifs et des postures difficiles, sont peu compatibles avec la grossesse.

Ce problème d'adéquation entre la travailleuse et l'aménagement du poste, des équipements ou des outils de travail provient du fait que ces derniers ont été ajustés en fonction de l'homme moyen, blanc, nord-américain. (1:17)





Des lois à faire respecter et des recours à utiliser

Conformément à la *Loi sur la santé et sécurité du travail* (LSST), l'employeur doit notamment assurer à son personnel un environnement de travail sécuritaire.

Mais au-delà de ces critères qui désavantagent les femmes, nous retrouvons la réalité de certains hommes qui forcent trop, déploient une grande force sans se faire aider (1:37), qui travaillent à la limite de leurs capacités (1:22) et cela, au risque de leur santé et de leur sécurité. Il y a la réalité des hommes plus petits, moins costauds ou plus âgés qui rencontrent eux aussi des difficultés et qui apprécient de moins forcer grâce aux demandes des travailleuses. (6 :31)

En plus des capacités physiques des travailleuses, il y a leur ingéniosité: « L'expérience acquise au fil des ans permet de trouver des trucs, des méthodes ou de nouveaux outils pour arriver à travailler plus facilement. Plusieurs travailleuses disent avoir développé des méthodes de travail différentes de celles de leurs collègues. D'ailleurs, ceux-ci adoptent régulièrement ces innovations par la suite. Il y a toujours place à amélioration en matière de sécurité. » (2 :23)

Pour prévenir les accidents de travail et protéger collectivement notre santé et notre

sécurité, il vaut mieux par conséquent s'entraider et unir nos forces pour humaniser le travail.

Notre action syndicale en milieu de travail

- Favoriser des formules d'entraide: compagnonnage, jumelage, mixité et mentorat⁴ pour aider les travailleuses à mieux s'orienter et à mieux s'intégrer dans le travail, de même qu'à créer des liens dans le milieu de travail.
- Négocier des mesures pour adapter les postes de travail, les équipements, les outils et les vêtements pour les femmes et les hommes dont les caractéristiques ne correspondent pas aux normes établies et cela, afin de faciliter l'exécution du travail, de prévenir les accidents et d'humaniser le travail pour toutes et tous.
- Être vigilants en ce qui concerne l'application des mesures de retrait préventif pour la travailleuse enceinte.
- Faire preuve d'ouverture à l'innovation pour faciliter l'exécution du travail et pour mieux faire notre travail de prévention.

4. Le mentorat: un nouveau mot pas encore inscrit dans nos dictionnaires mais de plus en plus utilisé pour désigner un moyen d'entraide «visant le succès soit dans l'intégration, le maintien en poste ou le cheminement professionnel». (5 :39)



Des lois à faire respecter et des recours à utiliser

En matière de droits parentaux, plusieurs programmes sont prévus pour les parents et particulièrement le nouveau Régime québécois d'assurance parentale (RQAP). La *Loi sur les normes du travail* comporte également plusieurs articles sur les congés de maternité, de paternité et d'adoption ainsi que sur les congés pour raisons familiales ou parentales.

Concilier le travail et la famille : un défi qui concerne les hommes et les femmes de tous les milieux de travail

Une autre forme de résistance provient des craintes de certains employeurs concernant les absences prolongées, la baisse de productivité et les réaffectations en raison de la maternité ou le manque de disponibilité en raison de la conciliation travail-famille, de même que la crainte de certains collègues de subir une surcharge de travail. Cette situation n'est pas particulière aux milieux traditionnellement masculins.

Pourtant, nous avons des exemples de milieux de travail où les femmes sont en majorité, et dans lesquels la question ne se pose même pas: aussitôt qu'une préposée aux bénéficiaires ou une infirmière auxiliaire est enceinte, nous avons le réflexe de faire appliquer les mécanismes de retrait préventif et le milieu de travail ne s'effondre pas pour autant. Pourquoi cela serait-il différent pour une plombière enceinte? C'est une question d'organiser le travail en fonction des priorités que nous nous

sommes fixées collectivement et que nous avons enchâssées dans nos lois.

De la même manière, nous nous donnons des politiques et des lois pour permettre aux parents d'assumer leurs responsabilités parentales. C'est un défi qui interpelle les hommes et les femmes de tous les milieux, y compris ceux réservés jusqu'à maintenant aux hommes, et au sujet duquel nous devons déployer encore beaucoup d'énergie.

Notre action syndicale en milieu de travail

■ Négocier des mesures d'accommodement et l'aménagement du temps de travail pour la conciliation travail-famille, des congés payés pour raisons familiales, des congés de maternité et de paternité, des congés parentaux ou pour adoption, des mesures pour faciliter la prise de ces congés, de l'aide financière pour frais de garde, des assurances collectives.

Pour un climat de travail où la solidarité et le respect dominant!

Dans certains milieux de travail composés majoritairement d'hommes, il existe cette fameuse « culture du milieu », une culture masculine où les démonstrations de force physique, le contrôle des émotions, les échanges verbaux « crus » et durs font partie des traditions. (6 :36) Il faut se le dire, nombre de travailleuses ne se sentent pas à l'aise avec l'affichage de femmes nues, les farces sexistes et les propos dégradants contre les femmes. Elles souhaiteraient un environnement respectueux de ce qu'elles sont et qui ne tolèrent pas les comportements d'exclusion ou qui pourraient dégénérer en harcèlement ou autre forme de violence.

Être une femme dans un milieu d'hommes

Pour minimiser le plus possible la différence de sexe entre elles et leurs confrères de travail, des travailleuses tentent de se fondre dans le groupe, de se faire « oublier » comme femme et peuvent même nier l'existence de problèmes liés au fait qu'elles sont des femmes. (1 :47) Elles se retrouvent ainsi seules et isolées devant les difficultés physiques, les blagues méprisantes et le harcèlement.



Photo : Jacques Lavoie

Même si la culture d'un milieu traditionnellement masculin a ses particularités, on ne peut prétendre pour autant que les comportements sexistes ou la violence en font partie intégrante. Malgré cela, comme syndicats, dans les milieux traditionnellement masculins comme dans les autres, nous avons la responsabilité de nous assurer que le climat de travail est respectueux de l'ensemble des travailleuses et des travailleurs.

Notre action syndicale en milieu de travail

- Prendre les mesures pour que le climat de travail soit respectueux et exempt de harcèlement :
- En adoptant des politiques syndicales claires qui réitèrent que tous, femmes et hommes, ont droit à la dignité, à l'égalité et au respect.
- En condamnant le harcèlement et les comportements qui vont à l'encontre de ces principes.
- En organisant des activités d'information et de sensibilisation pour faire en sorte que les gestes de solidarité prévalent dans les milieux de travail.
- En créant un comité syndical contre le harcèlement et la violence ou en intégrant ces dimensions dans les orientations de nos comités déjà existants, comme ceux de la condition féminine ou de la santé et sécurité au travail.
- En s'assurant que l'employeur assume ses responsabilités à cet égard et qu'il présente à l'ensemble du personnel une politique claire contre le harcèlement.

Des lois à faire respecter et des recours à utiliser

En matière de harcèlement : toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement et, depuis juin 2004, une nouvelle disposition est incluse dans la *Loi sur les normes du travail*. Elle a le mérite d'établir clairement la responsabilité des employeurs en matière de harcèlement psychologique au travail et de prévoir des recours pour les victimes. L'article 81.18 de la *Loi sur les normes du travail* définit le harcèlement psychologique au travail.

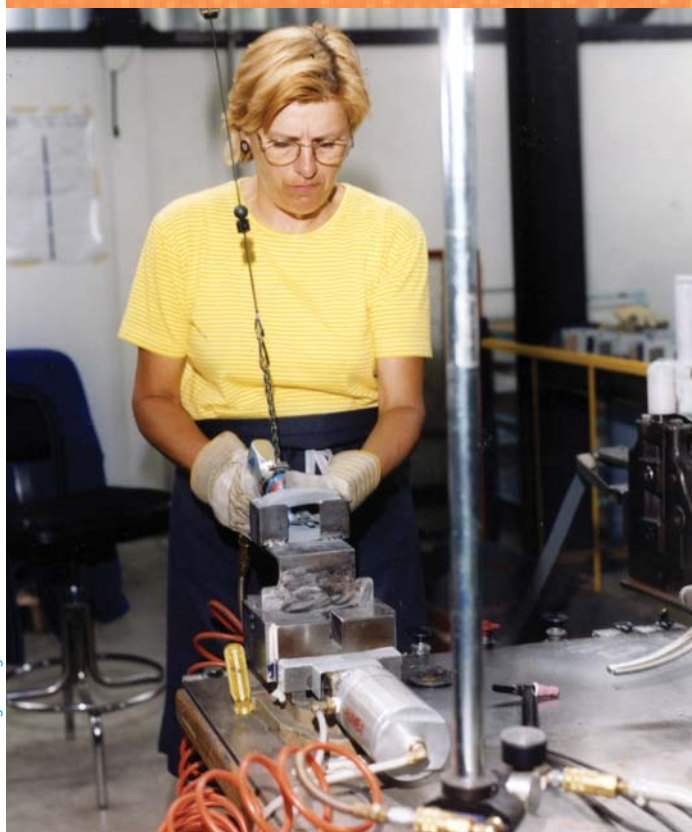


Photo : Serge Jongué

À votre portée : des ressources syndicales expérimentées et convaincues

Les syndicats affiliés sont là pour vous aider et vous soutenir

La plupart des syndicats affiliés à la FTQ ont un Comité de condition féminine et un Comité de santé et sécurité au travail. Si vous avez besoin davantage d'information ou de soutien, vous pouvez d'abord vous adresser à votre syndicat.

Le Service de la condition féminine de la FTQ, avec la collaboration du Comité de la condition féminine composé de représentantes des syndicats affiliés, est très actif dans tous les dossiers qui concernent les divers aspects du travail des femmes. Sa participation et sa collaboration à diverses instances, dont le *Comité aviseur femmes en développement de la main-d'œuvre* et le *Conseil du statut de la femme*, lui permettent de faire valoir les orientations de la FTQ en matière d'égalité en emploi et lui confèrent également une expertise précieuse qu'il met au service des membres.

Sur le site Internet de la FTQ, à l'adresse www.ftq.qc.ca à la section *femmes*, vous

trouverez des références et des renseignements sur de nombreux sujets tels que :

- Les femmes et les emplois non traditionnels ;
- La santé des femmes au travail ;
- Le harcèlement et la violence au travail ;
- La conciliation travail-famille, incluant les services de garde et le nouveau Régime québécois d'assurance parentale ;
- L'équité salariale et bien d'autres.

La mise en commun d'une expertise incontestable en santé et sécurité du travail et d'une approche basée sur les réalités spécifiques des femmes que nous représentons est essentielle à l'avancement des causes que nous défendons. Voilà pourquoi, en ce qui concerne la santé au travail particulièrement, le Service de la condition féminine travaille en collaboration avec le Service de la santé et de la sécurité du travail de la FTQ.

La FTQ offre également de la formation spécifique sur les conditions de vie et de travail des femmes, sur leur santé et leur sécurité au travail, ainsi que sur les congés parentaux.

Si vous n'êtes pas syndiquée : partout au Québec, nous sommes là pour vous aider !

Le droit à la syndicalisation est un droit fondamental au Québec. La FTQ, la plus grande centrale syndicale avec plus de un demi-million de membres, et ses syndicats affiliés prennent tous les moyens pour aider les travailleuses et les travailleurs à exercer ce droit en toute liberté et dans le plus grand respect de la confidentialité de cette démarche.

Être syndiquées : toute une différence pour les femmes !

► **En 2005, le salaire horaire moyen des travailleuses syndiquées à temps plein était de 20,20 \$, contre 15,01 \$ pour les non syndiquées.** (Statistique Canada)

► **En 2005, les travailleuses syndiquées gagnaient en moyenne 35 % de plus que les non syndiquées.** (Statistique Canada)

La FTQ représente le plus grand nombre de travailleuses syndiquées au Québec et regroupe plus de 160 000 femmes oeuvrant dans tous les milieux de travail des secteurs public, parapublic et privé, y compris dans les emplois traditionnellement masculins. Les femmes participent aux grands débats et y militent pour faire avancer les conditions de vie et de travail de toutes les Québécoises.

Liste des ouvrages de références

1. CINBIOSE (pour la FTQ). *Rapport de recherche sur le maintien des travailleuses dans les emplois traditionnellement masculins* (2006)
2. Comité aviseur femmes en développement de la main-d'oeuvre. *J'y suis, J'y reste* (décembre 2003)
3. Comité aviseur femmes en développement de la main-d'oeuvre. *Les femmes et le marché de l'emploi. La situation économique et professionnelle des québécoises* (mars 2005)
4. Fédération canadienne de l'entreprise indépendante, Bourgeois, Andreea et Debus, Aneliese. *Du travail à re-vendre : les postes vacants à long terme posent un défi majeur aux PME* (avril 2006)
5. Femmes regroupées en options non traditionnelles. *Bienvenue dans l'équipe!* (2004)
6. FTQ, Service de la condition féminine, Burnonville, Francine et Fournier, Marie-Claude. *Quand le masculin se conjugue au féminin* (3 mars 1998)
7. Gouvernement du Québec, ministère de l'Éducation. *Sortir des sentiers battus. Le cheminement de femmes qui optent pour un métier traditionnellement masculin* (2005)
8. Table de concertation des groupes de femmes de la Mauricie Bois-Francs Drummond. *Pourquoi j'embaucherais une femme, moi?* (juin 1996)
9. Vézina, N., Tierney, D., Messing, K. *When is light work heavy? Components of the physical workload of sewing machine operators which may lead to health problems in* *Comprendre le travail des femmes pour le transformer*, sous la direction de Karen Messing, Bureau Technique Syndical Européen pour la Santé et la Sécurité (1999)

Plus du tiers des membres de la FTQ sont des femmes

Si vous voulez vous donner un outil collectif pour améliorer vos conditions de travail, votre rémunération, faire respecter vos droits ou si vous désirez simplement vous renseigner sur la procédure à suivre pour fonder un syndicat, vous pouvez visiter notre site Internet à l'adresse suivante : www.ftq.qc.ca ou contacter l'un de nos bureaux régionaux.

**Conseil régional FTQ
Abitibi-Témiscamingue
et Nord-du-Québec**
75, boul. Québec,
bureau 406
Rouyn-Noranda (Québec)
J9X 7A2
819 762-1354

**Conseil régional FTQ
Haute-Côte-Nord-
Manicouagan**
1041, rue de Mingan,
bureau 307
Baie-Comeau (Québec)
G5C 3W1
418 295-3551

**Conseil régional FTQ
Bas-Saint-Laurent**
2, rue Saint-Germain Est,
bureau 608
Rimouski (Québec)
G5L 8T7
418 722-8232

**Conseil régional FTQ
Mauricie et
Centre-du-Québec**
7080, rue Marion,
bureau 101
Trois-Rivières (Québec)
G9A 6G4
819 378-4049

**Conseil régional FTQ
Estrie**
2100, rue King Ouest,
bureau 100
Sherbrooke (Québec)
J1J 2E8
819 562-3922

**Conseil régional FTQ
Haut du Lac-Saint-Jean-
Chibougamau-Chapais**
2679, boul. du Royaume,
bureau 100
Jonquière (Québec)
G7S 5T1
418 699-0199

**Conseil régional FTQ
Haute-Yamaska**
55, rue Sainte-Thérèse
Granby (Québec)
J2G 7K2
450 372-7118

Conseil FTQ La Tuque
29, rue Beckler
La Tuque (Québec)
G9X 3G4
819 676-8100, poste 2345

**FTQ Laurentides-
Lanaudière**
330, rue Parent, 2e étage
Saint-Jérôme (Québec)
J7Z 2A2
450 431-6659

**Conseil régional FTQ
Montréal métropolitain**
565, boul. Crémazie Est,
bureau 2500
Montréal (Québec)
H2M 2V6
514 387-3666

Conseil FTQ Drummond
175, rue Saint-Marcel
Drummondville (Québec)
J2B 2E1
819 478-8213

**Conseil régional FTQ
Outaouais**
259, boul. Saint-Joseph,
bureau 311
Gatineau (Québec)
J8Y 6T1
819 771-4473

**Conseil régional FTQ
Québec et Chaudière-
Appalaches**
5000, boul. des Gradins,
bureau 120
Québec (Québec)
G2J 1N3
418 622-4941

**Conseil régional FTQ
Saguenay-Lac-Saint-Jean**
2679, boul. du Royaume,
bureau 100
Jonquière (Québec)
G7S 5T1
418 699-0199

**Conseil régional FTQ
Richelieu**
921, boul. du Séminaire
Nord, bureau 111
Saint-Jean-sur-Richelieu
(Québec) J3A 1B6
450 357-5306

**Conseil régional FTQ
Sept-Îles et Côte-Nord**
818, boul. Laure,
bureau 104
Sept-Îles (Québec)
G4R 1Y8
418 962-3551

**Conseil régional FTQ
du Suroît**
2055, boul. Hébert,
bureau 111
Saint-Timothée (Québec)
J6S 5Y4
450 370-0990

La FTQ
représente
le plus grand
nombre de
travailleuses
syndiquées
au Québec