

L'ACCÈS DES FEMMES  
AUX EMPLOIS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS :

**J'Y CROIS  
ET J'Y VOIS!**





# J'Y CROIS ET J'Y VOIS

## DES SECTEURS DIFFÉRENTS, MAIS DES COMPÉTENCES COMPARABLES

On croit souvent que les compétences et les exigences d'un métier sont propres à celui-ci et qu'elles sont peu transférables à une autre situation professionnelle. Ainsi, on pourrait penser qu'un métier traditionnellement exercé par les femmes, coiffeuse par exemple, nécessite des compétences répondant aux exigences particulières de ce métier et, par conséquent, qu'une coiffeuse pourrait avoir de la difficulté à développer les compétences nécessaires à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin. Attention à ne pas tomber dans le piège.

Les deux tableaux suivants permettent de constater plusieurs similitudes entre des métiers qui, à première vue, semblent nécessiter des compétences très différentes. C'est la personne avant tout qui mobilise ses ressources pour agir avec compétence. À l'examen des compétences-exigences requises, on s'aperçoit que ces dernières sont souvent transférables d'un métier à un autre.

Compte tenu de la méconnaissance du transfert possible des compétences, des écarts salariaux importants subsistent encore aujourd'hui entre les emplois exercés majoritairement par les femmes et ceux exercés majoritairement par les hommes.

La compétence a-t-elle un sexe? N'est-il pas temps de mettre fin à cette iniquité d'une autre époque?

## MÉTIRS PROFESSIONNELLS COMPÉTENCES COMPARABLES

FORMATION PROFESSIONNELLE	MÉTIER TRADITIONNELLEMENT FÉMININ		MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN	
	Statistiques en emploi selon le sexe (2008)	Secteur des services Colfreuse Femmes : 90 % / Hommes : 10 %	Secteur de la construction Poseuse de revêtement souple (tapis, etc.) Femmes : 0 % / Hommes : 100 %	Secteur de la fabrication Ébéniste d'atelier Femmes : 16 % / Hommes : 84 %
<b>COMPÉTENCES / EXIGENCES</b>				
Créer artistiquement (souvent selon les demandes des clients)	•	•	•	•
Manipuler des instruments et des outils avec précision	•	•	•	•
Utiliser différents produits propres au métier	•	•	•	•
Exigences physiques (endurance)	•	•	•	•
Exigences physiques (poids moins de 20 kg)	•	•	•	•
Accomplir la tâche du début à la fin	•	•	•	•
<b>RETOMBÉES</b>				
Voir le résultat et être fier de son travail	•	•	•	•
Avoir des contacts avec des clients ou des collègues	•	•	•	•
<b>QUALIFICATIONS</b>				
Diplôme d'études professionnelles du MELS	•	•	•	•
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein, en 2005, en Estrie	15,000 \$	26,000 \$	30,000 \$	25,000 \$

## MÉTIER TECHNIQUES COMPÉTENCES COMPARABLES

FORMATION TECHNIQUE	MÉTIER TRADITIONNELLEMENT FÉMININ		MÉTIER TRADITIONNELLEMENT MASCULIN	
	Secteur des services	Secteur de la construction	Secteur de la fabrication	Secteur du commerce
Statistiques en emploi selon le sexe (2008)	Technicienne de bureautique Femmes : 98 % / Hommes : 2 %	Dessinatrice en architecture Femmes : 27 % / Hommes : 73 %	Dessinatrice en construction mécanique Femmes : 27 % / Hommes : 73 %	Programmeuse d'applications informatiques Femmes : 14 % / Hommes : 86 %
<b>COMPÉTENCES / EXIGENCES</b>				
Habilité à saisir et exploiter divers logiciels informatiques	•	•	•	•
Interagir ou communiquer avec des clients	•	•	•	•
Habilité à coordonner la vue et le mouvement des mains et des doigts	•	•	•	•
Travailler de façon méticuleuse, avec le souci du détail et de la précision	•	•	•	•
Comprendre et résoudre diverses situations	•	•	•	•
Sens de l'observation développé	•	•	•	•
Exigences physiques (poids) moins de 5 kg	•	•	•	•
<b>RETOMBÉES</b>				
Voir le résultat et être fier de son travail	•	•	•	•
<b>QUALIFICATIONS</b>				
Diplôme d'études collégiales du MELS	•	•	•	•
Revenu annuel moyen d'emploi à temps plein, en 2005, en Estrie	28,000 \$	38,000 \$	38,000 \$	44,000 \$





## LES AVANTAGES DE LA MIXITÉ DANS LES ÉQUIPES DE TRAVAIL

La mixité des équipes de travail, c'est la représentation des deux sexes en nombre significatif au sein des équipes. Cette mixité s'avère très enrichissante la plupart du temps pour les équipes et les entreprises. Voici quelques avantages.

### COMPLÉMENTARITÉ DANS LA RECHERCHE DE SOLUTIONS

Les problèmes ne sont pas toujours perçus de la même façon par les hommes et les femmes. Quand celles-ci étudient un problème, elles considèrent fréquemment les liens qui existent avec d'autres problèmes. Pour les hommes, parfois, le problème est en soi unique et ils cherchent avant tout à le résoudre. Il n'existe pas de bonne ou de mauvaise façon de régler un problème, il existe différentes méthodes. La collaboration entre les deux genres ne peut donc qu'enrichir le processus de résolution de problèmes.

### AUGMENTATION DU RENDEMENT DANS L'EXÉCUTION DE TÂCHES DEMANDANT DE LA PRÉCISION ET UN SOUCI DU DÉTAIL

Les témoignages d'employeurs confirment la qualité du travail effectué par les femmes. La précision, le souci du détail et le travail bien exécuté sont des caractéristiques souvent soulignées. Ils reconnaissent, chez les femmes, la dextérité et le désir constant de s'améliorer. Ces qualités peuvent contribuer à améliorer la réputation et la performance des entreprises.

## **AMÉLIORATION DU CLIMAT DE TRAVAIL (RESPECT, COLLABORATION, DIPLOMATIE)**

Dans la plupart des cas, la mixité des équipes de travail engendre des communications entre collègues plus respectueuses. Lorsque l'intégration des femmes est bien préparée par les gestionnaires et que l'ensemble de l'organisation du travail est bien disposé, il est possible de constater plus rapidement les effets positifs de cette mixité sur le climat de travail.

## **AMÉLIORATION DE L'APPLICATION DES RÈGLES DE SANTÉ ET DE SÉCURITÉ AU TRAVAIL**

L'arrivée de femmes dans des milieux de travail traditionnellement masculins engage fréquemment l'entreprise à une remise en question des méthodes de travail et des outils utilisés. Afin de compenser l'effort physique, les femmes ont tendance à utiliser davantage les outils et les équipements de levage, de déplacement des charges et à adopter des méthodes de travail plus sécuritaires. Ce genre d'attitude a généralement un effet positif sur les collègues ainsi que sur le dossier d'accidents de travail et de maladies professionnelles de l'entreprise. Il s'agit donc d'un avantage non négligeable, compte tenu des responsabilités grandissantes des entreprises par rapport à la santé et sécurité au travail et des coûts reliés aux lésions professionnelles.

< Marie-Claude Labrie  
et Philippe St-Martin  
Boucherie de détail

## **ÉLARGISSEMENT DU BASSIN DE MAIN-D'ŒUVRE POTENTIELLE ET QUALIFIÉE**

La mise en place et la promotion de pratiques de mixité est un moyen pour les entreprises de démontrer leur ouverture face à la main-d'œuvre féminine et d'améliorer leur attractivité. Les femmes seront plus intéressées à poser leur candidature dans des entreprises qui ont un souci de les rejoindre. De plus, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il est impératif de diversifier les stratégies de recrutement.

### **AVANTAGES POUR LES FEMMES À EXERCER UNE PROFESSION OU UN MÉTIER NON TRADITIONNEL**

- Accès à plus d'options pour actualiser leurs intérêts et leurs aptitudes
- Perspectives d'emploi et possibilités d'avancement plus diversifiées ou plus intéressantes
- Possibilité de meilleurs revenus, de meilleures conditions de travail et d'un plus large éventail d'avantages sociaux
- Meilleure possibilité d'occuper un emploi à temps plein
- Accès à un plus grand nombre de formations professionnelles et techniques et à plus de mesures de formation soutenues, entre autres par Emploi-Québec
- Plus grande diversité d'expériences professionnelles dans différents types de milieux où la dynamique d'équipe est différente

## **DES PRÉJUGÉS PERSISTANTS, MAIS QUI PEUVENT ÊTRE DÉPASSÉS**

Les femmes qui décident d'étudier et de travailler dans des milieux traditionnellement masculins peuvent parfois vivre des situations embarrassantes. Il est donc important de rester à l'affût des difficultés rencontrées et d'apporter rapidement les correctifs adéquats.

Des politiques exemptes de biais sexistes et non discriminatoires, communiquées clairement au personnel et aux élèves, constituent déjà un bon point de départ pour prévenir des situations problématiques.

## **DES EXEMPLES DE SITUATIONS QUI NE DEVRAIENT PAS ÊTRE TOLÉRÉES :**

### **CRITÈRES D'EMBAUCHE PARFOIS DIFFÉRENTS ET SOUVENT PLUS EXIGEANTS**

Certaines entreprises ont tendance à catégoriser certaines tâches en fonction du sexe. En ce sens, les critères d'embauche ne sont pas toujours en liens réels avec l'emploi et, parfois même, ils sont plus exigeants dans le processus d'embauche d'une femme. Par exemple, lorsque la connaissance mécanique est exigée pour un poste d'aide-opérateur, ou encore, lorsqu'on exige une classe de permis pour véhicule lourd pour un poste à la réception des marchandises.

### **INÉGALITÉS SALARIALES**

Devant une candidature féminine, certains employeurs auront tendance à réduire l'offre salariale et à prolonger la période de probation pour s'assurer qu'ils ne font pas un mauvais choix et ainsi dissiper leurs craintes.



## **rites d'initiation «virils»**

Dans plusieurs milieux de travail, nous retrouvons des rites d'initiation auxquels les femmes ne sont pas habituées. De plus, dans le cas d'une femme, certains collègues auront tendance à exagérer les rites d'initiation pour tester son caractère.

## **ÊTRE LA CIBLE DE CRITIQUES**

La mixité des équipes de travail entraîne des changements importants dans la culture des organisations et dans les méthodes de travail. Compte tenu de ces changements, les femmes deviennent des pionnières et, par la même occasion, les responsables de ces changements. Pour les collègues, elles peuvent devenir des cibles parfaites pour la critique.

## **DES MILIEUX ET DES POSTES DE TRAVAIL MAL ADAPTÉS**

Généralement, les postes de travail et les outils sont conçus pour des hommes de taille moyenne et ne sont pas nécessairement ajustables. Les femmes doivent donc développer des outils et des méthodes de travail pour être en mesure de bien accomplir leurs tâches.

## **DEVOIR CONSTAMMENT PROUVER SES CAPACITÉS**

Peu importe les compétences et les années d'expérience d'une femme dans son métier, les employeurs auront fréquemment tendance à sous-estimer ses capacités et ses compétences. Lors de son arrivée dans un nouveau milieu de travail, elle devra constamment démontrer ses capacités à son employeur et à ses collègues.

## **SUBIR DIFFÉRENTS TYPES DE HARCÈLEMENT**

Dans une équipe de travail non traditionnelle, les femmes peuvent vivre des préjugés qui se manifestent de différentes façons. En voici quelques exemples : humilier la personne, la ridiculiser, l'obliger à accomplir des actions dévalorisantes, etc. Ces manifestations sont considérées comme du harcèlement.

## **VIVRE DES SITUATIONS DE MISE À L'ÉCART OU DE SURPROTECTION**

Les nouveaux collègues de travail peuvent réagir de différentes façons face à la venue d'une femme dans leur équipe de travail. Certains peuvent l'ignorer ou ne pas lui adresser la parole, alors que d'autres tenteront de la soutenir dans son intégration, allant même jusqu'à réaliser le travail à sa place.

## **ÊTRE FREINÉE DANS L'AVANCEMENT**

Les femmes sont nombreuses à dire qu'elles n'ont pas les mêmes chances d'avancement que leurs collègues masculins. En fait, elles doivent faire face à différents préjugés et à des critères de sélection différents qui peuvent les bloquer dans leur avancement.

## L'OUVERTURE : LA MEILLEURE STRATÉGIE

Face à l'arrivée d'une femme dans une équipe composée exclusivement ou très majoritairement d'hommes, l'ouverture demeure la meilleure stratégie.

### UN EXEMPLE D'OUVERTURE :

#### « UNE FEMME DANS L'ÉQUIPE, C'EST L'FUN »

Certaines personnes seront tout à fait à l'aise avec le choix professionnel traditionnellement masculin d'une femme. Ces personnes ont une vision égalitaire des rapports entre les sexes. Elles croient que chacune et chacun est en droit de faire le métier qui convient le mieux à ses champs d'intérêt et à ses aptitudes. Conséquemment, elles adopteront une attitude d'ouverture à l'égard de la nouvelle venue. Sans pour autant lui accorder une attention particulière, elles seront disposées à collaborer avec elle. Elles attendront de sa part un niveau de rendement similaire à celui d'un travailleur et seront prêtes à lui donner un coup de main au besoin. Dans une démarche d'intégration de main-d'œuvre féminine, les gens qui ont ce profil peuvent être considérés comme des facilitateurs. Ce sont des alliés précieux.





## LE HARCÈLEMENT : TOLÉRANCE ZÉRO

En juin 2004, la Commission des normes du travail (CNT) reconnaissait légalement le harcèlement psychologique. Il est important de savoir que ce type de harcèlement inclut le harcèlement sexuel, le harcèlement par milieu hostile et le harcèlement discriminatoire lié à des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap.

Dès les premières semaines, il est pertinent d'aborder le sujet du harcèlement avec les élèves pour baliser les comportements en classe et pour les préparer à un comportement exemplaire lorsqu'ils seront sur le marché du travail.

Il en est de même des milieux de travail. Tout le personnel devrait savoir que dans cette entreprise le harcèlement : c'est tolérance zéro.

### QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ?

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du ou de la salariée engendrant ainsi un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a produit un effet nocif continu pour l'employé ou l'employée.

### À QUI S'APPLIQUE CETTE LOI ?

Tous les salariés

Tous les niveaux hiérarchiques

## DES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement
- Discréditer la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles
- Empêcher la personne de s'exprimer : hurler, la menacer, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres
- Isoler la personne : ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques

## LA DISCRIMINATION EST INTERDITE PAR LA LOI

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec est claire, la discrimination est interdite que ce soit dans :

- Les offres d'emplois
- La réception, la classification ou le traitement des demandes par les bureaux de placement
- Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues de sélection, l'embauche, l'apprentissage, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi, les conditions de travail, l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi
- Le traitement ou salaire qui doit être égal pour un travail équivalent, sauf si une différence est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou les heures supplémentaires
- L'adhésion à une association syndicale, d'employeurs ou professionnelle, l'exclusion ou la suspension de telle association et la jouissance des avantages qu'elle offre



## DROITS ET RESPONSABILITÉS FACE AU HARCÈLEMENT

### RESPONSABILITÉS DE L'EMPLOYEUR

- Fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique
- Prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement psychologique
- Prendre les mesures appropriées afin de mettre un terme au harcèlement psychologique lorsqu'il est informé de son existence
- Effectuer de la prévention sur le harcèlement psychologique dans le milieu de travail

### DROITS ET RESPONSABILITÉS DES EMPLOYÉS

- Bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique
- Éviter de harceler
- Contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement

### QUE FAIRE LORSQUE VOUS ÊTES VICTIME D'HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ?

- Faire clairement comprendre à la personne que vous n'êtes pas intéressée
- En parler à vos collègues, votre supérieur ou supérieure immédiate ou à votre représentant ou représentante syndicale
- Tenir un journal des événements (lieux, dates, heures, faits et gestes, témoins)
- Contacter un groupe d'appui
- Consulter les politiques de votre centre de formation ou de votre organisation
- Communiquer avec un ou une agente de la commission des normes du travail au 1 800 265-1414

## **AVIS AU PERSONNEL ENSEIGNANT À LA FORMATION PROFESSIONNELLE OU À LA FORMATION TECHNIQUE**

Suggestion d'activité : Le harcèlement : comment agir ?  
que vous trouverez sur le site du CIME à l'adresse suivante  
[.cime-emploi.com](http://cime-emploi.com).

Pour plus d'information sur le harcèlement visitez le site  
des Commissions des droits de la personne, [.cdpdj.qc.ca](http://cdpdj.qc.ca).

Daniève Durocher  
et Pauline Samson  
Production horticole





Lise Trudeau  
Production Bovine