

*Promouvoir l'avancement des femmes dans les métiers du secteur
de la fabrication métallique industrielle*

SYNTHÈSE DU RAPPORT D'ÉVALUATION DES BESOINS

DIAGNOSTIC SECTORIEL DE LA MAIN-D'ŒUVRE
FÉMININE DANS LE SECTEUR DE LA FABRICATION
MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE DE LA RÉGION DE
MONTRÉAL



FÉVRIER 2015

Action Travail des Femmes

Ce document est la synthèse du rapport sur l'évaluation des besoins – diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminin, lequel a été réalisé grâce à une subvention de Condition féminine Canada. Le rapport constitue le bilan de la première année du projet et servira de document de travail pour la réalisation des étapes subséquentes.

Analyse et rédaction

Élise Dumont-Lagacé

Éric Charest

Soutien à l'analyse et à la rédaction

Katia Atif

Recherche et consultations

Élise Dumont-Lagacé

Marilyn Ouellet

Le projet et le présent rapport reposent sur la participation et l'implication des différents partenaires intersectoriels que sont :

- L'organisme **Action travail des femmes** (ATF)
- Le **comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle** (PERFORM)
- Les **Services aux entreprises et de formation continue** (SAEFC) de la **Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys** (CSMB)
- L'**entreprise DIACARB**, atelier d'usinage spécialisé dans la production de petites composantes et dans la fabrication d'outils industriels sur mesure de haute précision
- L'**École nationale d'administration publique** (ENAP) et le **professeur Éric Charest**
- La **Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins** (CMFEMM)
- L'**entreprise d'insertion Formétal**

© Action travail des femmes, 2015

Action travail des femmes (ATF) tient à remercier chaleureusement toutes les répondantes et répondants qui ont participé aux étapes de consultation. Le partage de leurs expériences, leurs besoins et leurs points de vue en regard de l'intégration et de la prospérité des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses métiers contribue à la pertinence et à la richesse de ce rapport.

Table des matières

Liste des abréviations	iv
Liste des tableaux et graphiques	v
Résumé exécutif	vi
Avant-propos	1
I. Le secteur de la fabrication métallique industrielle	3
Mise en contexte.....	4
a. Le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses entreprises	4
b. Le secteur de la formation	9
II. L'avancement des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses métiers	11
Pourquoi un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine?	11
a. Une perspective systémique.....	11
b. L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)	12
c. Les outils méthodologiques	12
III. Consultations : présentation des résultats et des constats préliminaires	12
a. Portrait des entreprises rencontrées	12
b. Portrait des femmes rencontrées.....	14
IV. Perspective systémique pour comprendre les enjeux de l'intégration et de la prospérité des femmes.....	15
Orientation professionnelle : choix et intérêts	15
La formation	15
a. La formation : moment crucial de l'intégration professionnelle.....	15
b. « Faire sa place » et autres stratégies.....	16
L'entrée sur le marché du travail.....	18
Recrutement et sélection	18
a. L'importance de la « première job ».....	18
b. Obstacles systémiques et discrimination	18
c. Le processus de sélection et d'évaluation des compétences	20
d. La force physique : un enjeu d'importance	20
e. La question de la « minutie »	21
f. « La culture de shop »	22
L'intégration et le maintien	23
a. L'attraction	23
b. La rétention.....	23
c. La mixité.....	24
V. Recommandations	25
Bibliographie	28
Annexes	29

Liste des abréviations

ATF	Action travail des femmes
ACS	Analyse comparative entre les sexes
ADS	Analyse différenciée selon les sexes
CFC	Condition féminine Canada
CIMME	Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité
CSDM	Commission scolaire de Montréal
CSMB	Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys
CSMO	Comité sectoriel de main-d'œuvre
CSPI	Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île
EMAM	École des métiers de l'aérospatiale de Montréal
FMI	Fabrication métallique industrielle
MELS	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport
PAMT	Programme d'apprentissage en milieu de travail
PERFORM	Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle
SCIAN	Système de classification des industries de l'Amérique du Nord
SST	Santé et sécurité au travail

Liste des tableaux et graphiques

Tableau 1 : Variations de main-d'œuvre pour les sous-secteurs SCIAN 332 et 333 entre 2001 et 2011	5
Tableau 2 : Répartition des femmes dans les trois sous-secteurs selon qu'elles occupent une catégorie professionnelle spécifique ou non à la FMI	7
Tableau 3 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans les grands groupes 72 et 73 selon le sexe	6
Tableau 4 : Comparaison entre les approches canadienne (ACS) et québécoise (ADS)	12
Tableau 5 : Répartition des entreprises rencontrées selon le sous-secteur et le groupe industriel	13
Tableau 6 : Les stratégies d'intégration employées par les femmes	16
Tableau 7 : Des formes de sexisme ordinaire et des exemples	22
Graphique 1 : Répartition des entreprises rencontrées par sous-secteur	13
Graphique 2 : Répartition des entreprises rencontrées par nombre d'employés de production	13
Graphique 3 : Répartition des femmes rencontrées selon le groupe d'âge	14
Graphique 4 : Répartition des femmes rencontrées selon le statut professionnel	14

Résumé exécutif

La dernière décennie a connu d'importantes reconfigurations économiques liées à l'émergence de nouveaux compétiteurs internationaux, à la fluctuation des marchés mondiaux, à la pénurie et au vieillissement démographique de la main-d'œuvre. Ce constat de fait a eu des impacts sur plusieurs entreprises de la FMI, notamment les trois sous-secteurs qui sont la Fabrication de produits métalliques (SCIAN 332), la Fabrication de machines (SCIAN 333) et la Fabrication de matériel de transport (SCIAN 336). Lors de son enquête de 2012, PERFORM a identifié le ralentissement économique de 2009-2010 et le recrutement d'une main-d'œuvre spécialisée comme les deux principales difficultés vécues par les entreprises du secteur de la FMI.

Le but de ce projet est de dresser un bilan des enjeux vécus par les entreprises du secteur en termes d'attractivité, de recrutement, d'intégration et de rétention de la main-d'œuvre. La présence d'un bassin de main-d'œuvre féminin sous-mobilisé et présentant un grand potentiel de développement pourrait remédier aux besoins grandissants des entreprises en termes de main-d'œuvre qualifiée. L'intégration des femmes s'avère être une solution durable aux problématiques de main-d'œuvre rencontrées par ces entreprises. Bien que leur présence dans le secteur majoritairement masculin de la FMI ne représente que **17%**, leur accessibilité aux emplois de ce secteur est tributaire de trois facteurs déterminants :

1. l'organisation d'activités de formation, de perfectionnement et d'adaptation pour le maintien et l'avancement des femmes dans le secteur sur la base du principe égalitaire d'accès à l'éducation et d'évaluation des compétences;
2. une sensibilisation à la reconnaissance de la valeur de la main-d'œuvre féminine comme solution durable et innovante;
3. la déconstruction des stéréotypes qui engendrent de la discrimination systémique, des phénomènes de ségrégation professionnelle et qui empêchent la réalisation du plein potentiel des femmes.

Action travail des femmes (ATF) travaille à la réalisation de ce projet grâce à une subvention de *Condition féminine Canada* (CFC) et avec la collaboration de partenaires intersectoriels dans la perspective de promouvoir l'avancement des femmes dans les métiers du secteur de la FMI dans la région montréalaise. Ce projet se décline en trois étapes :

1. un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans la FMI réalisé par le biais de consultations menées auprès de divers acteurs intersectoriels (2014-2015);
2. la conception d'un plan d'action stratégique pour l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI en collaboration avec les partenaires intersectoriels (2015-2016);
3. l'implantation de mesures prioritaires dans le cadre du plan d'action tel que déterminé par les partenaires impliqués selon leurs champs d'intervention (2016-2017).

Les recommandations contenues dans ce rapport proposent des pistes pour l'atteinte d'impacts durables aussi bien au niveau de la pérennisation des entreprises du secteur que sur le parcours des travailleuses vers des emplois de qualité et l'atteinte de la prospérité.

Avant-propos

Plusieurs industries et secteurs d'emploi du Québec et du Canada sont confrontés à des enjeux inhérents aux reconfigurations économiques importantes de la dernière décennie. L'émergence de nouveaux compétiteurs internationaux, la fluctuation des marchés mondiaux, de même que le vieillissement démographique de la main-d'œuvre placent les entreprises dans une situation où plusieurs d'entre elles sentent la nécessité d'opérer des changements afin d'assurer leur pérennité.

Au Québec, le secteur de la FMI n'échappe pas à cette mouvance. Le comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, PERFORM, a identifié le **ralentissement économique de 2009-2010** et le **recrutement d'une main-d'œuvre spécialisée** comme les deux principales difficultés vécues par les entreprises du secteur. Globalement entre 2005 et 2012, la FMI, au Québec, a vécu une baisse de 13 % du nombre de ses établissements (PERFORM, Sommaire, 2014). Les 3 sous-secteurs de la FMI ont évolué de manière différenciée dans les dernières décennies : c'est le sous-secteur de la fabrication de produits métalliques qui semble avoir été le plus touché.

Dans son document synthèse «*Sommaire du diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec, 2014-2016*», PERFORM démontre clairement que la diminution de la diplomation dans les programmes de formation professionnelle et le vieillissement de la main-d'œuvre sont des tendances qui expliquent les problèmes de recrutement de main-d'œuvre vécus par les entreprises. Les problématiques en termes d'attractivité, de recrutement, d'intégration et de rétention de la main-d'œuvre affectent différemment les entreprises du secteur. En effet, la taille de l'entreprise, l'emplacement géographique, la culture organisationnelle, le type de produits fabriqués et les procédés de fabrication sont autant de variables qui modulent l'intensité de ces problèmes.

Parallèlement aux besoins grandissants des entreprises d'attirer une main-d'œuvre qualifiée et de la retenir, les organismes en employabilité et en défense des droits au travail peuvent témoigner des difficultés vécues par des femmes, pourtant qualifiées et compétentes, d'accéder à des métiers et à des emplois « majoritairement masculins » liés notamment au secteur de la FMI.

Constatant un difficile arrimage entre, d'un côté, un secteur d'activité éprouvant des problématiques liées à l'attraction, au développement et à la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée, et, de l'autre côté, la présence d'un bassin de main-d'œuvre féminin sous-utilisé et présentant un grand potentiel de développement, ce projet tente d'apporter des solutions novatrices qui auront des impacts concrets en termes de prospérité, tant au niveau des parcours des travailleuses vers des emplois de qualité et au niveau de la pérennisation des entreprises du secteur.

Malgré la diversité des types d'entreprises dans le secteur de la FMI et de leurs besoins, il demeure nécessaire d'explorer les enjeux communs auxquels elles font face afin d'identifier les changements institutionnels à mettre en œuvre et d'accroître l'accessibilité et le maintien en emploi des femmes en santé et en sécurité au sein de cette industrie.

La situation des femmes dans le secteur de la FMI est très peu documentée. Aussi est-il nécessaire de se pencher sur les conditions de leur participation au marché du travail et sur leurs parcours scolaire et professionnel afin d'identifier les leviers de leur intégration professionnelle et de leur rétention de même que les obstacles auxquels elles peuvent être confrontées.

Ainsi, partant du constat que **les travailleuses ne représentent que 17 % de la main-d'œuvre spécialisée** ou non de ce secteur industriel, il est opportun de savoir :

- Dans quels sous-secteurs et groupes industriels particuliers se retrouvent-elles? Pourquoi?

- Quelle est l'évolution de leur taux de présence dans les entreprises du secteur au Québec? Comment peut-on l'expliquer?
- Quels emplois, métiers et postes occupent-elles? Sont-elles sous-représentées ou surreprésentées dans certaines niches professionnelles? Pourquoi?
- Comment l'intégration des femmes dans le secteur de la FMI peut-elle contribuer à apporter une solution durable aux enjeux de pénuries de main-d'œuvre rencontrés par les entreprises?

Ces questions sont au cœur du présent rapport. *Action travail des femmes* (ATF), grâce à une subvention de *Condition féminine Canada* (CFC), réalise avec la collaboration de partenaires intersectoriels ce projet novateur qui vise la promotion et l'avancement des femmes dans les métiers du secteur de la FMI. Visant la région de Montréal et s'échelonnant sur une période de trois ans, le projet se décline en trois étapes.

❖ **1^{ère} année : Consolidation de partenariats intersectoriels et réalisation d'une évaluation des besoins et d'un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans la FMI¹**

Objectifs :

- Tracer le portrait du secteur de la FMI à Montréal et comprendre la réalité organisationnelle des milieux
- Cerner le point de vue, les besoins et les priorités de tous les acteurs du secteur, notamment :
 - Les femmes possédant une expérience professionnelle ou de formation en lien avec les métiers de la FMI
 - Les employeurs du secteur à Montréal
 - Le personnel d'enseignement et d'encadrement des établissements de formation

Ce rapport, fruit des travaux réalisés lors de la 1^{ère} année, servira à tracer le portrait du secteur quant à la main-d'œuvre féminine en vue de la réalisation des étapes subséquentes du projet, lesquelles sont :

- ❖ **2^{ème} année : Conception d'un plan d'action pour l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI en collaboration avec les partenaires intersectoriels**
- ❖ **3^{ème} année : Mise en œuvre d'actions prioritaires dans le cadre du plan d'action par les partenaires selon leurs champs d'intervention déterminés**

¹Les données présentées dans ce document proviennent de différentes sources : les banques de données de Statistique Canada, les données des enquêtes sectorielles de PERFORM et les données issues des consultations menées dans le cadre du projet.

I. Le secteur de la fabrication métallique industrielle

Le secteur de la FMI regroupe trois sous-secteurs : la Fabrication de produits métalliques, la Fabrication de machines et la Fabrication de matériel de transport. Les établissements de la FMI sont regroupés dans ces sous-secteurs et selon un certain nombre de groupes industriels dépendamment de l'activité principale de production qui les caractérise.

Fabrication de produits métalliques (SCIAN 332)

Forgeage et estampage (3321)

Fabrication de coutellerie et d'outils à main (3322)

Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (3323)

Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (3324)

Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)

Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)

Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (3327)

Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (3328)

Fabrication d'autres produits métalliques (3329)

Fabrication de machines (SCIAN 333)

Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (3331)

Fabrication de machines industrielles (3332)

Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (3333)

Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (3334)

Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (3335)

Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (3336)

Fabrication d'autres machines d'usage général (3339)

Fabrication de matériel de transport (SCIAN 336)

Fabrication de véhicules automobiles (3361)

Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (3362)

Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (3363)

Fabrication de matériel ferroviaire roulant (3365)

Construction de navires et d'embarcations (3366)

Fabrication d'autres types de matériel de transport (3369)

Toutes les entreprises qui opèrent dans les sous-secteurs et groupes industriels énumérés ci-dessus sont représentées par le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle, PERFORM, à l'exception du groupe industriel *Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces* (3364) qui est représenté par le Comité sectoriel de main-d'œuvre en aérospatiale (CAMAQ)².

Le secteur de la FMI est majoritairement composé de PME. Les entreprises du secteur sont, pour la plupart, non-syndiquées. Lors de l'enquête menée en 2012 par PERFORM, on constatait que sur 124 entreprises répondantes de la région de Montréal, 26 d'entre-elles comptaient un syndicat dans leur établissement, soit 21 % des répondants. La main-d'œuvre de la FMI se répartit dans plus de 209 catégories professionnelles de la *Classification nationale des professions*, mais on retrouve 80 % de la main-d'œuvre dans un ensemble de 60 professions.

² Sauf exception, lorsqu'il sera question du sous-secteur de la *Fabrication de matériel de transport* (336), le groupe industriel *Fabrication de produits aérospatiaux et de leurs pièces* (3364) sera exclu.

Les principales professions de la FMI sont : Soudeurs/soudeuses, Machinistes, Assembleurs/assembleuses de véhicules automobiles, Techniciens/techniciennes en dessin, Opérateurs/opératrices de machines à travailler les métaux lourds et légers, Ingénieurs/ingénieures en mécanique, Mécaniciens/mécaniciennes industriels, Peintres et Opérateurs/opératrices en traitement de surface et Manœuvres en métallurgie.

Mise en contexte

a. Le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses entreprises

La majorité des entreprises du secteur de la FMI sont de petite taille : « 87 % des établissements du secteur comptent moins de 50 employés, dont 50 % en ont moins de dix » (PERFORM, Sommaire 2014).

Au Québec

Fabrication de produits métalliques (332)

- 1 896 établissements, dont 1 343 établissements de plus de 5 employés.
- 40 275 personnes actives
 - 33 515 hommes
 - 6 745 femmes

Fabrication de machines (333)

- 1 041 établissements, dont 737 établissements de plus de 5 employés.
- 30 750 personnes actives
 - 25 280 hommes
 - 5 470 femmes

Fabrication de matériel de transport (336)

- 380 établissements, dont 260 établissements de plus de 5 employés.
- 19 415 personnes actives
 - 15 945 hommes
 - 3 465 femmes

À Montréal

Fabrication de produits métalliques (332)

- 260 entreprises de 5 employés et plus.
- 6 450 personnes actives (chômage 6,6 %)
 - 5 485 hommes (chômage 6,8 %)
 - 970 femmes (chômage 5,7 %)

Fabrication de machines (333)

- 139 entreprises de 5 employés et plus.
- 5 700 personnes actives (chômage 6,2 %)
 - 4 645 hommes (chômage 6,6 %)
 - 1 055 femmes (chômage 3,3 %)

Fabrication de matériel de transport (336)

- 42 entreprises de 5 employés et plus
- 1 775 personnes actives (chômage 5,9 %)
 - 1 445 hommes (chômage 5,2 %)
 - 330 femmes (chômage 10,8 %)

Source : Tableau 6, Diagnostic sectoriel FMI, PERFORM, 2011, (Statistique Canada, reproduit tel quel).

Évolution et principaux changements

Lors de l'enquête de 2012 menée par PERFORM, 34 % des entreprises répondantes dans la région de Montréal ont affirmé qu'elles anticipaient une hausse de leurs ventes en 2013-2014, 56 % prévoyaient qu'elles demeureraient stables et 10 % prévoyaient une baisse.

Pour la plupart des entreprises, l'ensemble de ces événements liés aux fluctuations du marché a eu des impacts au niveau de leurs effectifs : embauche massive due à l'intégration de nouvelles machines, de procédés de fabrication ou de l'arrivée de nouveaux clients, mises à pied pour cause de ralentissement et remplacement d'une partie de la main-d'œuvre en fonction de nouvelles orientations et exigences de production. On remarque qu'à

l'échelle du Québec, les trois sous-secteurs ont subi des changements sur le plan de la composition de leur main-d'œuvre en termes de son niveau de scolarité et de son âge.

Concernant le développement de la main-d'œuvre, les principales difficultés évoquées par les entreprises montréalaises lors de l'enquête de 2012 ont trait au « manque de temps ou de personnel pour organiser les activités de perfectionnement », au « remplacement des personnes à qualifier sans ralentir la production » et à l'indisponibilité des cours et leur inadaptation aux besoins des entreprises (PERFORM). Il appert également que 45 % des entreprises sondées éprouvent des difficultés de recrutement à l'égard du métier d'« assembleur-soudeur ». Celles-ci seraient principalement liées au manque de qualification et d'expérience des candidats.

Effectif et composition de la main-d'œuvre par sous-secteur au Québec

En 2011, au Québec, on comptait 90 425 personnes actives dans la FMI (excluant le groupe industriel 3364)³. Selon les données disponibles, on constate que le sous-secteur *Fabrication de produits métalliques (332)* a perdu plus de 11 % de ses effectifs de main-d'œuvre entre 2002 et 2011, c'est-à-dire une diminution de 5 025 personnes expérimentées. Le sous-secteur de la *Fabrication de machines (333)* est, pour sa part, demeuré relativement stable avec une augmentation de moins de 1 %, soit 245 personnes durant cette période. En ce qui concerne la *Fabrication de matériel de transport (336)*, plusieurs groupes industriels qui en font partie n'étaient pas représentés par PERFORM en 2001.

Variation absolue et variation relative

Les femmes étant en nombre beaucoup moins important que les hommes dans chacun des sous-secteurs et des groupes industriels de la FMI, il convient de mettre en relief leur variation absolue avec leur variation relative sur une période de référence. En d'autres mots, afin de comparer de manière équivalente l'évolution respective de la main-d'œuvre masculine et féminine, il convient d'effectuer l'analyse des variations pour chaque sexe, c'est-à-dire d'observer les différences entre les proportions d'hommes et de femmes à l'intérieur d'un sous-secteur ou d'un groupe industriel (tableau 1). Les variations absolue et relative ont été calculées à partir des données de 2001 et 2011, pour chaque sexe, selon chaque sous-secteur et chaque groupe industriel.

Tableau 1 : Variations de main-d'œuvre pour les sous-secteurs SCIAN 332 et 333 entre 2001 et 2011

		2001	2011	Variation (n)	Variation absolue	Variation relative
332	Total	45 300	40 275	-5 025	-11,1 %	-
	Hommes	37 570	33 515	- 4 055	- 10,8 %	- 0,3 %
	Femmes	7 730	6 740	- 990	- 12,8 %	- 2,3 %
333	Total	30 505	30 750	+ 245	+ 0,8 %	-
	Hommes	25 480	25 280	- 200	- 0,8 %	- 1,6 %
	Femmes	5 025	5 470	+ 445	+ 8,9 %	+ 7,8 %

³ Pour les données de 2011 relatives à la répartition de la population active dans les groupes industriels de la FMI, voir l'annexe 2. Il faudrait lire « répartition de la population active expérimentée » et non « répartition de la population active occupée ».

336	Plusieurs groupes industriels n'étaient pas représentés par PERFORM en 2001 si bien que les données comparatives ne sont pas disponibles pour ce sous-secteur.
------------	--

Source : Tableaux 6, Diagnostic sectoriel de la FMI, PERFORM, 2001 et 2011

Cet exercice apporte une nouvelle lecture des chiffres avancés quant à la présence des femmes dans chaque sous-secteur. Cette mise en relief des mains-d'œuvre absolue et relative prend toute son importance lorsqu'on fait l'exercice pour chaque groupe industriel. Le tableau présenté à l'**Annexe 1** expose les variations absolue et relative des mains-d'œuvre masculine et féminine entre 2001 et 2011 pour chaque groupe industriel.

Quelques constats dans le sous-secteur de la Fabrication de produits métalliques (332)

L'observation des variations de main-d'œuvre pour ce sous-secteur montre les bouleversements vécus par plusieurs groupes industriels. Certains ont accusé de grandes pertes en termes d'effectifs :

- *Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)* : réduction de 1 115 personnes, soit une perte de plus de 70 % des effectifs.
- *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)* : réduction de 995, soit une perte de plus de 51 % des effectifs.

Même si les effectifs masculin et féminin ont subi, de manière générale, des variations relatives congruentes aux variations absolues, il y a quelques exemples où ces évolutions sont différentes. C'est le cas, par exemple, du groupe *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)* où la main-d'œuvre féminine a subi une augmentation relative de plus de 45 % contre une baisse de plus de 15 % pour les hommes. Les variations des effectifs de main-d'œuvre peuvent s'expliquer dans certains groupes industriels par l'exode de plusieurs productions de masse vers les pays en émergence. En ce qui concerne l'augmentation de la représentation des femmes dans ces groupes industriels, elle pourrait s'expliquer par la mécanisation croissante des opérations de fabrication ayant engendré des mouvements de main-d'œuvre : les femmes auraient remplacé les travailleurs expérimentés dans certains postes de travail peu spécialisés.

La *Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)* est un groupe industriel où le salaire annuel moyen des employés de la production, pour l'ensemble du Canada, a diminué de 0,9 % par année entre 2004 et 2011, passant de 38 832 \$ à 36 530 \$. Si l'on tient compte de l'inflation (taux annuel moyen de 1,9 %), les employés à la production dans ce groupe industriel gagneraient en moyenne, en 2011, 8 045 \$ de moins qu'en 2004 (2 302 \$ sans compter l'inflation) (source : Statistique Canada, statistique relative à l'industrie canadienne).

Portrait de la présence des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle

Entre 2001 et 2011, les femmes dans la FMI sont demeurées dans une proportion relativement stable avec 17 % de la main-d'œuvre totale du secteur. Dans les autres industries manufacturières, la présence des femmes atteint plus de 30 %, et près de 48 % si l'on considère l'ensemble des industries au Québec. Comme il a été possible de le constater, les femmes se retrouvent proportionnellement en plus grand nombre dans certains groupes industriels. Leur présence peut s'expliquer dans certains cas par le fait que ce sont des groupes industriels où la main-d'œuvre est la moins spécialisée et la moins scolarisée (PERFORM).

Présence des femmes dans la FMI

Au Québec

15 690 femmes, soit **17,3 %** de la main-d'œuvre

À Montréal

2 355 femmes, soit **16,9 %** de la main-d'œuvre

Au Québec

Sous-secteur 332 : 6 745 femmes, soit 16,7 % de la main-d'œuvre

Sous-secteur 333 : 5 480 femmes, soit 17,8 % de la main-d'œuvre

Sous-secteur 336 : 3 465 femmes, soit 17,8 % de la main-d'œuvre

Ségrégation professionnelle

Si on regarde de plus près les chiffres caractérisant la répartition de la main-d'œuvre selon le sexe dans les sous-secteurs et les groupes industriels, on s'aperçoit qu'il y a une segmentation importante de la main-d'œuvre féminine dans le type de profession occupée. En fait, dans les trois sous-secteurs, les femmes occupent majoritairement des emplois dans des catégories professionnelles non spécifiques à la FMI (voir le tableau 2).

On entend par **catégories professionnelles non spécifiques à la FMI**, l'ensemble des professions qui ne sont pas inhérentes aux modes de production du secteur, c'est-à-dire des professions que l'on retrouve aisément dans plusieurs autres secteurs d'activité, par exemple, les catégories professionnelles liées aux emplois de soutien administratif.

Tableau 2 : Répartition des femmes dans les trois sous-secteurs selon qu'elles occupent une catégorie professionnelle spécifique ou non à la FMI.

	Sous-secteur 332 (n= 2 810)	Sous-secteur 333 (n=2 550)	Sous-secteur 336 (incluant 3364) (n= 6 220)
Catégories professionnelles <i>spécifiques</i> à la FMI (ex. personnel technique en génie mécanique ou industriel; technicien/technicienne en dessin; soudeur/soudeuse; contremaître de production; opérateur/opératrice de machine; manœuvre, etc.)	36 %	36 %	41,5 %
Catégories professionnelles <i>non spécifiques</i> à la FMI (ex. Gestionnaire; commis de bureau; adjoint/adjointe administrative; commis ou responsable des ventes)	64 %	64 %	58,5 %

Source : Statistique Canada, Enquête nationale sur les ménages, 2011

Répartition selon les « grands groupes »

À partir des données statistiques disponibles de 2011, il est possible d'explorer la répartition des femmes dans certaines catégories professionnelles regroupées en « grands groupes ».

Les **grands groupes** correspondent à des groupements de catégories professionnelles similaires notamment sur le plan du niveau de compétence : ils sont déterminés conjointement par Ressources humaines et Développement des compétences Canada et Statistique Canada et regroupés dans la Classification nationale des professions, la version la plus récente étant celle de 2011.

En ce qui a trait aux grands groupes comprenant des professions **spécialisées** telles que : *Soudeurs/soudeuses et opérateurs de machines à souder et à braser, Tôliers/tôlières, Assembleurs/assembleuses et ajusteurs/ajusteuses de plaques et de charpentes métalliques et Mécaniciens/mécaniciennes industrielles*, on remarque que les femmes se retrouvent en très faible proportion. En effet, elles représentent moins de 4 % de la main-d'œuvre pour ces professions (voir le tableau 3).

Tableau 3 : Répartition de la main-d'œuvre de la FMI dans les grands groupes 72 et 73 selon le sexe

Grands groupes 72 et 73 regroupant des catégories professionnelles spécialisées	Total	Hommes	Femmes
Sous-secteur 332	(n= 14 860)	96 %	4 %
Sous-secteur 333	(n= 9 265)	96,5 %	3,5 %
Sous-secteur 336	(n= 4 530)	97 %	3 %

Les personnes occupant une profession à l'intérieur des grands groupes 72 et 73 représentent 44,3 % de la main-d'œuvre totale du sous-secteur 332, 36,7 % du sous-secteur 333 et 28,4 % de la main-d'œuvre du sous-secteur 336.

Le métier spécialisé de *Soudeur/soudeuse et opérateur/opératrice de machines à souder et à braser* correspond à la profession la plus importante du secteur en occupant 10,6 % de la main-d'œuvre totale de la FMI. Il est également l'un des métiers où la demande de main-d'œuvre est la plus élevée. Or, les femmes n'occupent cette profession que dans une très faible proportion, soit **3,6 %** pour le sous-secteur 332, **5,4 %** pour le sous-secteur 333 et **4,6 %** pour le sous-secteur 336.

Les grands groupes 94 et 95 rassemblent des catégories liées aux professions **semi-spécialisées** d'*Opérateurs/opératrices de machinerie* et de *Monteurs/monteuses dans la fabrication*. Les femmes occupent des professions dans ces grands groupes dans une proportion de 16% pour le sous-secteur 332, 22,7 % pour le sous-secteur 333 et de 20,7 % pour le sous-secteur 336. Les personnes occupant une profession à l'intérieur des grands groupes 94 et 95 représentent 18 % de la main-d'œuvre totale du sous-secteur 332, 15 % du sous-secteur 333 et 32 % de la main-d'œuvre du sous-secteur 336.

Enfin, si on se penche sur les catégories professionnelles **non spécialisées** telles que les postes de manœuvres, les femmes se trouvent légèrement surreprésentées par rapport à leur taux de représentation pour la FMI, soit 17 %. Ainsi, dans le grand groupe 96 regroupant les catégories professionnelles de manœuvres dans la transformation et la fabrication, les femmes sont présentes à plus de 20 % dans le sous-secteur 332. Pour ce qui est du sous-secteur 333 et 336, il s'agit respectivement de 18 % et de 13 % des emplois qui sont occupés par des femmes dans le grand groupe 96.

En définitive, force est de constater que les femmes occupent des catégories professionnelles dans des proportions différentes selon qu'il s'agit de professions spécifiques ou non à la FMI. De plus, on s'aperçoit que les femmes sont sous-représentées de manière plus prononcée dans les professions spécialisées et directement en lien avec les activités principales des sous-secteurs : dans les métiers liés à l'usinage et au soudage-montage notamment. Or, c'est précisément dans ces métiers que les besoins en termes de main-d'œuvre se font les plus ressentir par les entreprises.

b. Le secteur de la formation

En ce qui concerne les programmes de formation pouvant mener à des métiers liés à la FMI et à des emplois dans le secteur, on retrouve une grande offre de services à Montréal. Voici les centres de formation qui offrent des programmes menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP), à une attestation d'études professionnelles (AEP) et à une attestation de spécialisation professionnelle (ASP). Certains programmes listés et marqués par un astérisque (*) ne sont pas directement liés au secteur de la FMI, mais il est possible que des personnes diplômées dans ces programmes se retrouvent en cours de carrière dans un emploi de la FMI.

Centre de formation sur l'île de Montréal

Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys

Centre intégré de mécanique, de métallurgie et d'électricité (CIMME)

- Dessin industriel (DEP)
- Mécanique industrielle (DEP)
- Soudage-montage (DEP)
- Techniques d'usinage (DEP)
- Tôlerie de précision (DEP)
- Usinage sur machines-outils à commandes numériques (ASP)

Commission scolaire de Montréal

École des métiers du Sud-Ouest-de-Montréal

- Dessin industriel (DEP)
- Électromécanique de systèmes automatisés (DEP)
- Mécanique industrielle de construction et d'entretien (DEP)

École des métiers de l'aérospatiale de Montréal

- Montage mécanique (DEP)*
- Montage de structures (DEP)*
- Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP)
- Outillage (ASP)
- Techniques d'usinage (DEP)
- Tôlerie de précision (DEP)
- Traitement de surface (DEP)

École des métiers de la construction de Montréal

- Ferblanterie-tôlerie (DEP)*
- Soudage-montage (DEP)
- Soudage haute pression (ASP)

Commission scolaire de la Pointe-de-l'Île

Centre Anjou

- Techniques d'usinage (DEP)
- Soudage-montage (DEP)
- Usinage sur machines-outils à commande numérique (ASP)
- Soudage haute pression (ASP)
- Soudage semi-automatique (AEP)
- Opérateur de machines-outils à commandes numériques (AEP)

Centre de formation des métiers de l'acier

- Fabrication de structures métalliques et de métaux ouvrés (DEP)

Entreprises d'insertion

Montréal compte plusieurs entreprises d'insertion qui agissent à titre d'« entreprises passerelles » pour celles et ceux qui souhaitent joindre le marché du travail. Ces entreprises d'insertion offrent la possibilité aux personnes « d'acquérir des habiletés et des connaissances spécifiques et transférables, tout en leur apportant un support et un accompagnement dans leur démarche d'intégration sociale et professionnelle » (Collectif des entreprises d'insertion du Québec). En ce qui a trait au secteur de la FMI à Montréal, l'entreprise d'insertion Formétal propose une offre de programmes qui permet aux individus d'obtenir une *attestation de formation semi-spécialisée* par le biais d'une formation d'une durée de 26 semaines en moyenne.

Demande de main-d'œuvre sur le marché du travail

Emploi-Québec dresse pour chaque sous-secteur d'activité la liste des professions où les besoins sont les plus grands. Tel que souligné par Emploi-Québec, plusieurs facteurs peuvent expliquer les raisons pour lesquelles une profession est en demande :

- Difficulté de recrutement en raison d'un manque de personnes diplômées dans le domaine et du nombre restreint — ou de l'absence — d'établissements offrant les programmes de formation (exemple : le métier de tôlier/tôlière (7233));
- Demande accrue liée à des vagues de départ à la retraite (vieillesse de la main-d'œuvre) (exemple : le métier d'assembleur/assembleuse et ajusteur/ajusteuse de plaques et de charpentes métalliques (7235));
- Demande importante d'un type de main-d'œuvre par plusieurs autres secteurs d'activité (exemple : le métier de machiniste (7231) est présent dans tous les sous-secteurs de la FMI et dans le secteur de l'aéronautique);
- La profession se distingue par un taux de roulement important de la main-d'œuvre (exemple : le métier de manœuvre en métallurgie (9612));
- La demande de main-d'œuvre est caractérisée par des exigences élevées en matière de compétences (exemple : le métier de mécanicien/mécanicienne industrielle (7311));
- Demande de main-d'œuvre accrue qui s'explique par une croissance importante de l'emploi dans un domaine particulier;
- Difficulté de recrutement liée aux nouvelles exigences de compétences inhérentes aux changements technologiques dans les modes de production (exemple : le métier d'opérateur/opératrice de machines d'usinage (9511)).

La situation des personnes diplômées du DEP pour le Québec et la région de Montréal

Les Enquêtes de relance auprès des personnes diplômées de l'enseignement secondaire professionnelle du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS, 2011 et 2012) apportent des éléments pertinents pour appréhender la situation des femmes dans les professions liées à la FMI. Cependant puisque les femmes se retrouvent souvent en petit nombre dans ces programmes de formation, il s'avère difficile d'explorer en profondeur leur situation puisque, par souci de confidentialité, les chiffres ne sont pas disponibles⁴.

Taux d'emploi et emploi à temps plein

Pour l'ensemble des programmes de la formation professionnelle, on remarque qu'il y a un important écart entre le taux d'emploi à temps plein des femmes et des hommes. Ainsi, en 2012, parmi les personnes en emploi, 88,6 % travaillaient à temps plein, c'est-à-dire plus de 30 heures par semaine. Cependant, ce taux est différent pour l'un et l'autre sexe : le taux d'emploi à temps plein pour les titulaires d'un DEP était de 93,9 % pour les hommes et de 78,2 % pour les femmes. Enfin, on retrouvait un taux de 40 % chez les femmes et de 38,8 % pour les hommes en ce qui concerne les individus qui travaillent à temps partiel à défaut d'avoir trouvé un emploi à temps plein (MELS, Relance 2012).

⁴ Pour des données concernant certains programmes professionnels liés à la FMI dans les secteurs de formation *Fabrication mécanique* (Techniques d'usinage, Usinage sur machines-outils à commande numérique et Tôlerie de précision) et *Métallurgie* (Soudage-montage), voir les annexes 3.1, 3.2 et 4.1, 4.2 dans le rapport complet.

Écart salarial

En 2012, l'écart salarial entre les femmes et les hommes, tous programmes confondus, représentait une différence de 10 660 \$ annuellement. Hebdomadairement, il s'agit d'un salaire brut moyen de 577 \$ pour les femmes contre 782 \$ pour les hommes. Puisqu'un emploi est considéré à temps plein au-delà de 30 heures par semaine, il peut y avoir un écart important au niveau du salaire gagné entre les hommes et les femmes : les hommes occupant majoritairement des emplois dans des secteurs où la propension à travailler de nombreuses heures par semaine est plus grande. D'autre part, comme l'indique le MELS, « les hommes se retrouvent en plus grande proportion dans des programmes généralement mieux rémunérés ».

Durée de recherche d'emploi

Les données montrent que généralement les femmes ont une durée de recherche d'emploi plus longue que les hommes. Par exemple, pour l'ensemble du Québec en 2012, les femmes titulaires d'un DEP en soudage-montage avaient eu en moyenne une recherche d'emploi d'une durée de six (6) semaines, comparativement à deux (2) semaines pour les hommes diplômés de la même cohorte (MELS, Relance, 2012).

II. L'avancement des femmes dans le secteur de la fabrication métallique industrielle et ses métiers

Pourquoi un diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine?

a. Une perspective systémique

Pour bien saisir la complexité des réalités des travailleuses dans un secteur ou une occupation non traditionnelle, il est nécessaire d'adopter une perspective systémique (Chicha-Pontbriand, 1989). Cette perspective permet de s'intéresser, de manière holistique et non linéaire, aux caractéristiques des parcours des femmes, en identifiant formellement les principaux acteurs qui les modulent et en relevant les moments critiques qui permettent de recenser les succès et les échecs en termes d'intégration et de maintien en emploi.

Parmi les acteurs qui peuvent avoir des impacts positifs ou négatifs sur l'intégration et le maintien des femmes dans des emplois ou des secteurs non traditionnels, il convient de noter au niveau individuel : les enseignants et enseignantes en formation régulière et professionnelle, les orienteurs et orienteuses professionnelles, les parents et amis, le personnel des organismes en défense de droits et en employabilité, le personnel responsable du recrutement et de l'embauche dans les agences de placement et chez les employeurs, etc. À un niveau plus institutionnel : les polyvalentes et les écoles de métiers, les employeurs, les syndicats, les organismes à but non lucratif, les entreprises d'insertion en emploi, les collectifs de travail, etc. (Chatigny et coll., 2012, Messing et coll., 2006, Dugré, 2006). L'ensemble de ces acteurs peut participer, directement ou indirectement, à mettre en place ou à maintenir (par le refus d'intervenir ou de reconnaître les situations critiques vécues par les femmes), les différents obstacles qui jalonnent le parcours vers l'emploi des travailleuses dans le secteur de la FMI.

b. L'analyse différenciée selon les sexes (ADS)

L'ADS ne s'oppose pas à l'approche systémique, mais la complète en proposant une structure formelle d'analyse qui permet de mettre en lumière comment les pratiques et les processus des principaux acteurs entraînent des effets distincts en fonction du sexe des individus. L'ADS propose des outils d'analyse qui prennent en considération les caractéristiques propres aux parcours des travailleuses, et, ce, dans l'objectif de parvenir à une réelle égalité de fait. Ce rapport adopte une approche de l'ADS fortement inspirée des expériences canadienne et québécoise (voir le tableau 4), mais tout de même distincte. L'objectif de ce rapport est pragmatique : parvenir à identifier les obstacles spécifiques aux parcours vers et en emploi des travailleuses afin d'apporter, dans une perspective préventive, des solutions adaptées au secteur de la FMI.

Tableau 4 : Comparaison entre les approches canadienne et québécoise

DIMENSIONS	Canada : Analyse comparative entre les sexes (ACS)	Québec : Analyse différenciée selon les sexes (ADS)
Objectifs	Repérer et corriger les écarts de traitement entre les femmes et les hommes	Favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes
Stratégies	Introduction de la sexospécificité comme catégorie d'évaluation des politiques gouvernementales	Mobiliser progressivement l'ensemble de l'appareil gouvernemental, notamment par des expériences pilotes, aux effets différenciés selon le sexe des politiques publiques
Outils privilégiés	Guide d'indicateurs principalement statistique	Formation et consultation auprès des décideurs
Moyens privilégiés	Évaluer les répercussions des politiques	Évaluer les effets distincts pour les hommes et les femmes

Source : adapté de Chevrier (2002) et UQAM et Relais-Femmes (2001).

c. Les outils méthodologiques

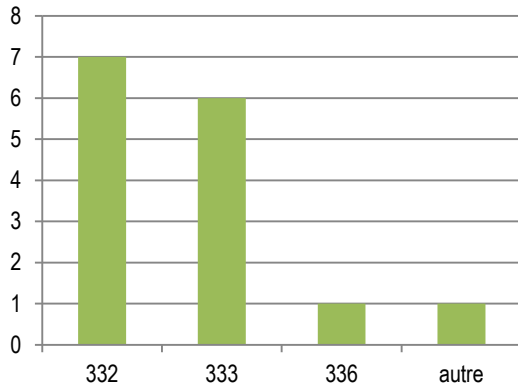
Dans la perspective d'appréhender le secteur de la FMI à Montréal et de comprendre aussi bien la réalité organisationnelle des milieux que la réalité des femmes qui y œuvrent, des consultations ont été menées auprès de divers acteurs intersectoriels dont des employeurs et leurs représentants, des étudiantes, des travailleuses et autres femmes ayant de l'expérience dans le secteur de la FMI ou ses métiers, ainsi que des enseignants et autre personnel d'encadrement dans les milieux de la formation.

III. Consultations : présentation des résultats et des constats préliminaires

a. Portrait des entreprises rencontrées

Près de 300 entreprises de plus de cinq employés ont été informées du présent projet et conviées à y participer. À l'issue de ces étapes de diffusion d'informations relativement au projet, 15 employeurs et leurs représentants ont été rencontrés.

Graphique 1 : Répartition des entreprises rencontrées par sous-secteur



Graphique 2 : Répartition par nombre d'employés de production

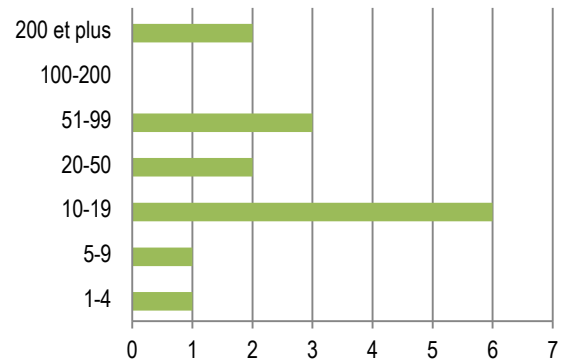


Tableau 5 : Répartition des entreprises rencontrées selon le sous-secteur et le groupe industriel

Fabrication de produits métalliques 332	7
Forgeage et estampage (SCIAN 3321)	1
Fabrication de coutellerie et d'outils à main (SCIAN 3322)	0
Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (SCIAN 3323)	2
Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (SCIAN 3324)	0
Fabrication d'articles de quincaillerie (SCIAN 3325)	0
Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (SCIAN 3326)	0
Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (SCIAN 3327)	4
Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (SCIAN 3328)	0
Fabrication d'autres produits métalliques (SCIAN 3329)	0
Fabrication de machines 333	5
Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (SCIAN 3331)	0
Fabrication de machines industrielles (SCIAN 3332)	1
Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (SCIAN 3333)	0
Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (SCIAN 3334)	0
Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (SCIAN 3335)	1
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (SCIAN 3336)	1
Fabrication d'autres machines d'usage général (SCIAN 3339)	3
Fabrication de matériel de transport 336	1
Fabrication de véhicules automobiles (SCIAN 3361)	0
Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (SCIAN 3362)	0
Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (SCIAN 3363)	1
Fabrication de matériel ferroviaire roulant (SCIAN 3365)	0
Construction de navires et d'embarcations (SCIAN 3366)	0
Fabrication d'autres types de matériel de transport (SCIAN 3369)	0
Autre	1
Total	15

Les personnes rencontrées (cinq femmes, dix hommes) au sein des entreprises occupaient différentes fonctions : elles étaient à la présidence de l'entreprise (six), au service des ressources humaines (six) ou encore à la direction et supervision de la production (trois). Dans le cas des plus petites entreprises, le répondant occupait souvent ces trois fonctions.

Qu'en est-il de la présence de la main-d'œuvre féminine dans les entreprises rencontrées?

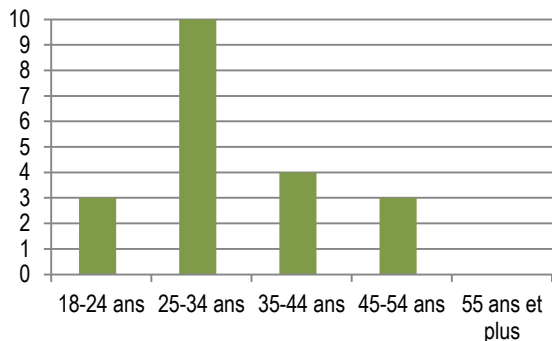
À l'issue des consultations menées auprès des 15 entreprises, il est possible de déceler trois cas de figure typiques quant à la présence des femmes dans les métiers et les catégories professionnelles liées à la FMI. La moitié des entreprises rencontrées n'employaient aucune femme au moment des consultations; pour les autres, il n'y avait souvent qu'une ou deux femmes ou, encore, plusieurs femmes se retrouvaient souvent dans des catégories d'emplois liées aux opérations de finition et d'emballage des produits métalliques.

Questionnés sur les **motifs pouvant expliquer l'absence ou la diminution de la présence des femmes** dans les emplois liés à la FMI de leur entreprise, les répondants ont évoqué plusieurs éléments, dont : des mises à pied temporaires et permanentes liées au contexte économique, la réticence de la direction par rapport à l'embauche de femmes, l'enjeu de la force physique, l'absence de candidatures féminines et le désintérêt des femmes pour les métiers du secteur. En ce qui concerne les **motifs pouvant expliquer la présence ou l'augmentation de la représentation des femmes** dans les emplois liés à la FMI de leur entreprise, les répondants ont évoqué plusieurs éléments, dont : la nouvelle administration de l'entreprise qui démontre une plus grande ouverture par rapport à l'embauche de femmes, la difficulté à recruter dans les bassins traditionnels, la croissance de l'entreprise et l'embauche massive et la volonté explicite d'embaucher des femmes ayant un profil particulier et de l'expérience dans le secteur manufacturier.

b. Portrait des femmes rencontrées

Dans le cadre des consultations menées, 20 femmes ont participé au projet en acceptant de partager leurs parcours personnels et professionnels. La majorité de ces femmes est d'origine franco-qubécoise et est âgée entre 25 et 34 ans. La plupart d'entre elles possèdent un DEP ou étaient en voie de l'obtenir au moment des consultations.

Graphique 3 : Répartition des femmes selon le groupe d'âge



Graphique 4 : Répartition des femmes selon le statut professionnel



IV. Perspective systémique pour comprendre les enjeux de l'intégration et de la prospérité des femmes

Orientation professionnelle : choix et intérêts

La socialisation et la diversification des choix professionnels

Pour plusieurs femmes rencontrées, l'initiation dès l'enfance et l'adolescence à des formes d'expériences liées au travail manuel leur a permis de se familiariser avec des métiers et de domaines auxquels elles n'auraient peut-être pas été exposées autrement que dans le milieu scolaire en raison de leur sexe. Les femmes soulignent que ces savoirs et ces expériences ont nécessairement constitué des avantages dans leur parcours professionnel, tant sur le plan de la formation que de l'emploi.

Pour d'autres femmes, la découverte des métiers liés au secteur de la FMI s'est faite *par hasard* lors d'ateliers de découverte de métiers, de journées carrières organisées dans un cadre scolaire ou par le biais du programme *Élève d'un jour*. Ce programme est également prisé par les enseignants rencontrés.

L'intérêt pour le travail manuel

Les femmes consultées ont toutes témoigné de leur intérêt pour le travail manuel : elles aiment travailler « de leurs mains », « bouger » et exercer un métier qui leur permet de voir concrètement le résultat de leur travail. La recherche d'une stabilité et d'une sécurité d'emploi, l'opportunité de quitter un secteur d'emploi « stressant » ou encore de réintégrer, voire d'entrer, sur le marché du travail après une séparation ou l'arrivée d'un enfant sont également des motifs évoqués par ces femmes.

La formation

L'enjeu de la transmission des savoirs dans les entreprises de la FMI est lié au fait que ces savoirs sont implicites, acquis par l'expérience et qu'ils sont difficilement transférables sur le plan formel, puisque non écrits. Le vieillissement des travailleurs expérimentés ayant, pour la plupart, appris leur métier « sur le tas » exerce, en ce sens, une pression sur les entreprises en termes de transfert des compétences et de développement de la main-d'œuvre. Ces changements dans le paysage des entreprises de la FMI se conjuguent avec le fait que de plus en plus d'entreprises exigent désormais que leurs employés détiennent un diplôme d'études secondaires ou d'études professionnelles. Tout porte à croire que dans ce contexte, les femmes auront une place de plus en plus prometteuse dans les professions et les emplois de ce secteur.

a. La formation : moment crucial de l'intégration professionnelle

L'entrée dans un programme de formation professionnelle exige une période d'adaptation et de familiarisation avec les métiers. L'entrée dans un programme de formation amène l'étudiante ou l'étudiant à être en relation avec plusieurs personnes pouvant jouer des rôles clés dans le processus de leur intégration et apprentissage. Au moment de la formation, les femmes sont plus enclines que les hommes à être exposées à des préjugés de genre. C'est pourquoi les enseignants tout comme le personnel d'encadrement doivent être sensibilisés à cette réalité dans leur rôle d'accompagnement.

Il importe de souligner que la majorité des répondants, ayant plus d'une dizaine d'années d'expérience dans le secteur de la FMI, ont évoqué avoir perçu des changements notables entre le moment où ils ont eux-mêmes fait leur formation et le cadre scolaire actuel. **L'implantation de politiques de tolérance zéro face au harcèlement et de respect de la personne de même que l'embauche de ressources dédiées à l'aide et l'accompagnement des élèves ont pu favoriser cette tendance.** S'il semble y avoir eu des améliorations quant aux situations explicites de discrimination ou de harcèlement, il reste que des manifestations plus subtiles de discrimination persistent. Celles-ci prennent souvent un aspect diffus et sont largement tributaires de préjugés et de systèmes de croyances profondément ancrés.

L'égalité des chances dans l'apprentissage

L'apprentissage des connaissances et des techniques nécessaires à la pratique d'un métier est essentiel pour l'intégration professionnelle et pour l'acquisition d'un sentiment de confiance en soi qui pourra être mis à l'épreuve lors de la recherche d'un emploi. Plusieurs répondantes soulignent qu'elles se sont dévouées « corps et âme » dans leur parcours professionnel afin de réussir et surtout de démontrer qu'elle était en mesure de faire leur travail comme n'importe quel autre travailleur. Or, il appert que l'obtention de très bons résultats aux examens et aux travaux pratiques ne garantit pas toujours l'accès de ces femmes aux mêmes « privilèges » que les hommes. Les femmes soulignent, à cet effet, qu'elles devaient souvent en faire « deux ou trois fois plus » pour avoir le même niveau de reconnaissance.

L'apprentissage et la santé et sécurité au travail

L'apprentissage d'un métier et de la culture de ce métier ne peut être envisagé sans que l'on prenne en considération les aspects liés à la santé et à la sécurité au travail. L'apprentissage des techniques de travail dans les programmes de formation contient toujours un volet lié à la santé et sécurité au travail. Les femmes tendent à être concernées différemment des hommes par cet enjeu, en premier lieu en ce qui a trait aux vêtements et équipements de sécurité.

« C'est justement la fille qui est dans notre cours présentement, elle est tout petite, elle pèse à peu près 100-115 livres, pas plus que ça. Et elle, elle a des problèmes de vêtements de protection. Pour le reste l'équipement, les machines, les machines à souder, tout ce qui englobe la formation comme telle, il n'y a rien qui dérange à part ça. Les gants sont toujours trop gros pour elle [comme] les vêtements de protection individuelle. »

b. « Faire sa place » et autres stratégies

Les femmes rencontrées ont fait état de stratégies qu'elles ont déployées dans le but de favoriser leur intégration professionnelle tant sur le plan de la formation que du marché du travail. Il n'y a pas de stratégies plus efficaces que d'autres : l'agencement des stratégies et leur déploiement dépendent de plusieurs facteurs contextuels. Ces stratégies recourent en partie celles identifiées par Dugré (2006).

Tableau 6 : Les stratégies d'intégration employées par les femmes

<i>Stratégies</i>	<i>Exemples</i>
-------------------	-----------------

Se taire	« C'est assez dur pour une femme de se placer, alors j'aimais mieux ne pas faire de bruit trop trop [en faisant une plainte]. »
Devenir « excellente » ... et irréprochable	« Nous les femmes, on doit travailler le double pour être reconnue. On ne doit pas faire d'erreur, surtout si on est immigrante. Il ne faut pas seulement être bonne, il faut être excellente. »
Répondre, mais pas trop	« J'ai subi quand même des moqueries et un peu d'intimidation, ce que j'ai appris là-dedans c'est de faire ma place. »
Trouver des alliés	« Un moment donné j'avais mon réseau autour, mon réseau de gars qui étaient vraiment proche de moi, comme des grands frères si on veut. Si y'arrivait quelque chose, je me sentais vraiment bien et protégée avec une bonne partie des gars. »
Humour	« J'ai toujours eu une approche ben ben humoristique et tout ce que je disais à mes collègues : tu peux faire toutes les jokes de cul que tu veux, mais implique-moi pas dans la joke. Oui j'ai des seins, regarde-les, mais tombe pas dedans. Qu'est-ce que tu veux que je te dise, ils sont là je ne les enlèverai pas, je ne peux pas les mettre sur la tablette. »
Jouer le jeu des stéréotypes	« [...] je reconnaissais que j'étais une femme : quand je faisais des bons coups je disais : han-han pas pire pour une fille! Quand je manquais ma shot je disais : ce n'est pas de ma faute je suis juste une fille (rire) je m'étais ça à mon avantage. »
Se construire une carapace	«Par contre la fille comment qu'elle va réagir par rapport à ça, si ça l'a dérange pas. Mais la fille normalement, il faut qu'elle ait une bonne carapace, une bonne, parce que veut veut pas, la notion de respect a beau être inculqué ou [promulguée], de quelques manières que ce soit, il y a toujours quelqu'un qui va ouvrir sa trappe un moment donné. »

L'éducation à la source de l'égalité

Le rôle actif des directions d'établissement scolaire et du personnel enseignant et d'encadrement dans la promotion des principes d'égalité des chances semble un vecteur essentiel à l'avancement des femmes dans les secteurs majoritairement masculins. La diffusion d'informations et la sensibilisation des étudiantes et des étudiants à l'égard de leurs droits en termes d'égalité en emploi semblent être une avenue prometteuse afin de faciliter la transition entre la formation et le marché du travail. Plus encore, il serait souhaitable que tous les acteurs des milieux de la formation agissent comme porteurs des principes d'égalité auprès des acteurs industriels.

L'entrée sur le marché du travail

Recrutement et sélection

a. L'importance de la « première job »

Le stage comme porte d'entrée sur le marché du travail

Le stage constitue souvent une porte d'entrée importante pour les nouveaux travailleurs sur le marché du travail. Même s'il n'est que de quelques semaines, il permet aux étudiants d'entrer en relation avec un milieu de travail particulier et d'expérimenter la pratique du métier dans un contexte organisé et productif. Les entrevues passées auprès des travailleuses du secteur démontrent l'existence d'obstacles dans l'accès au stage. Ces dernières ont clairement identifié l'intérêt de la mise en place de mesures incitatives afin d'encourager les employeurs du secteur à une plus grande ouverture et afin de pallier notamment à l'absence de réseaux.

b. Obstacles systémiques et discrimination

La présence d'un réseau de « contacts »

Comme dans plusieurs secteurs d'emploi, le fait de connaître une personne dans le milieu de travail que l'on souhaite joindre peut constituer un avantage. La personne peut agir comme courroie de transmission pour relayer la demande d'emploi à l'employeur ou encore peut parler en faveur du candidat.

L'accès à l'entrevue d'embauche : une épreuve de taille

Pour certaines femmes, le seul fait de pouvoir « avoir accès » à une occasion de rencontrer un employeur pour lui faire part de sa volonté d'être embauché peut s'avérer une épreuve difficile. Devant le refus de plusieurs employeurs de les embaucher ou même de recevoir leur candidature, certaines femmes ont varié leurs tactiques en faisant, par exemple, parvenir leur CV en omettant d'inscrire leur prénom complet. Une d'entre elles explique qu'en faisant ainsi, elle maximise ses chances d'être convoquée à une entrevue, puisque l'employeur assume qu'il s'agit d'un candidat masculin.

« À l'école, tout était parfait. Mais ils ne nous préparent pas vraiment au marché du travail. Parce que pour une femme, c'est vraiment, vraiment, vraiment difficile. Et ça, ils ne nous préparent pas vraiment. Ils ne parlent pas des difficultés pour une femme à se placer. »

Embauche et discriminations illicites

Que ce soit au moment de postuler dans une entreprise ou d'accéder à une entrevue d'embauche, les femmes peuvent être sujettes à des manifestations de discrimination qui peuvent prendre des formes directes, indirectes ou systémiques. La *charte des droits de la personne et des droits de la jeunesse* interdit toute forme de discrimination basée sur les motifs suivants :

- Âge
- Condition sociale
- Convictions politiques
- État civil
- Grossesse
- Handicap
- Orientation sexuelle
- Origine ethnique ou nationale
- Race ou couleur
- Religion
- Sexe
- Antécédents judiciaires

Source : Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec

Ces interdictions de discrimination ont des applications particulières en ce qui concerne l'emploi; elles visent notamment les offres d'emploi (article 11), les bureaux de placement (article 18), les processus d'embauche et de promotion (article 16), les formulaires d'embauche (article 18.1) et le salaire (article 19). Les formes de discrimination que peuvent subir les travailleurs et les femmes sont diverses et, parfois, elles sont dues à l'ignorance des employeurs qui mettent de l'avant des pratiques sans être au fait qu'elles sont préjudiciables ou discriminatoires.

La maternité

La maternité est un aspect important en ce qui concerne l'intégration et le maintien de la main-d'œuvre féminine. La discrimination systémique concerne toute les femmes et se reflète dans la réticence des employeurs à l'embauche de femmes en âge de procréer. Les femmes rencontrées, qu'elles aient ou non des enfants et l'intention d'en avoir ou non, anticipent les discriminations qu'elles sont susceptibles de vivre sur cette base.

Discrimination directe

- « On n'engage pas de femmes ici! »

Discrimination indirecte

- « Le service de garde ouvre à 7h15 et les cours commencent à 7h30, donc elle arrive systématiquement en retard. »

Le plus souvent, les femmes dans les milieux majoritairement masculins font face à de la **discrimination systémique**, c'est-à-dire qu'elles sont désavantagées dans un milieu par une série de pratiques et de manifestations qui leur occasionnent un désavantage sur la base du fait qu'elles sont des femmes. La situation de discrimination systémique renvoie à l'ensemble des manifestations concrètes et subtiles de discrimination directe et indirecte.

Outiller et sensibiliser les PME

Au Québec, il existe plusieurs types de programmes d'accès à l'égalité qui visent différents groupes cibles (Chicha et Charest, 2013). Dans la foulée de l'instauration des programmes d'accès à l'égalité, on remarque que certaines entreprises ont emprunté le jargon de ces programmes sans que cela soit nécessairement lié à une véritable démarche d'évaluation des processus de gestion des ressources humaines dans l'entreprise.

La sensibilisation des acteurs concernés par l'intégration des femmes dans les milieux majoritairement masculins est nécessaire afin de briser les stéréotypes à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Ces stéréotypes et préjugés, souvent inconscients et non intentionnels, ont des répercussions importantes sur les parcours professionnels des femmes.

Plusieurs des obstacles reposent sur des préjugés tels que :

Les femmes ne sont pas intéressées par ces métiers;

Les femmes sont naturellement moins compétentes que les hommes dans certains métiers et certaines tâches, et inversement;

Les femmes ne possèdent pas la force physique nécessaire pour exécuter le travail;

Les hommes seraient trop enclins à aider les femmes qui se joindraient à l'entreprise, ce qui affecterait négativement leur productivité.

c. Le processus de sélection et d'évaluation des compétences

Critères d'embauche et exceptions

Le référencement familial tout comme la transmission familiale du métier ont longtemps été des pratiques fortement répandues dans les milieux industriels. Les pratiques de référencement par filiation donnaient l'opportunité aux fils d'expérimenter, souvent en jeune âge, la pratique d'un métier qu'ils allaient apprendre « sur le tas ». Certaines de ces pratiques perdurent dans certaines entreprises et elles confèrent inévitablement un avantage à ceux, et, dans une moindre proportion, à celles, qui se voient ouvrir les portes d'un atelier avant même d'avoir choisi un métier ou entamé une formation. La familiarisation avec les rudiments du travail manuel et du métier peut conférer un avantage et même, dans certains cas, supplanter la valeur octroyée à un diplôme professionnel qui ne serait pas étayé d'une expérience professionnelle.

De la difficile évaluation des compétences

Suite au processus de recrutement, plusieurs facteurs peuvent entrer en ligne de compte pour la sélection qui consiste à réaliser un pairage entre les compétences requises pour le poste et celles des candidats. La proximité des employeurs des petites entreprises avec les produits fabriqués, les procédés de production et la gestion des employés constituent des avantages indéniables dans un processus d'évaluation des postes de travail. Ces employeurs, souvent fondateurs de l'entreprise, connaissent tous les tenants et aboutissants de l'entreprise, mais ils se retrouvent parfois, de leurs propres dires, en déficit de ressources pour systématiser des processus de gestion des ressources humaines, dont les activités de sélection, ce qui pourrait introduire différents biais.

d. La force physique : un enjeu d'importance

Il appert que la force physique est une nébuleuse difficile à saisir et qu'elle semble davantage mener à l'exclusion des femmes dans les secteurs majoritairement masculins plutôt que de servir de levier de mobilisation pour l'adaptation du travail pour les femmes et pour leur intégration dans les milieux. Les croyances partagées quant aux capacités physiques des femmes suffisent souvent à les exclure du processus de sélection.

« Le gars a carrément refusé de m'engager ou de me passer en entrevue de passer des tests. Il a dit que je n'étais pas assez forte pour le faire. Ça m'avait piqué au vif! J'étais insultée comme tout! »

L'évaluation des exigences réelles

L'évaluation des postes de travail est une démarche incontournable afin d'identifier les critères de sélection. Dans la perspective de l'intégration de femmes dans des métiers historiquement occupés par des hommes, cette démarche est d'autant plus pertinente, notamment parce que les femmes et les hommes tendent à être exposés à des risques distincts compte tenu de la division sexuelle des tâches et de leurs différences biologiques.

Comme le rappelle Messing (2009), la division sexuelle du travail a été étudiée depuis longtemps et elle se reproduit non seulement entre les secteurs et métiers, mais également à l'intérieur de ceux-ci. En effet, dans les secteurs majoritairement masculins les femmes et les hommes se retrouvent souvent dans des postes différents et effectuent des tâches différentes. Ce faisant, plusieurs auteurs ont identifié une division sexuelle qui se laisse appréhender également dans le **type de force** déployée par les individus des deux sexes.

En ce qui a trait aux différences biologiques, les recherches s'entendent pour dire que les femmes sont en moyenne capables de soulever moins de charge que la moyenne des hommes. Or, « s'il y a une différence entre

les moyennes, on voit aussi que certaines femmes sont plus fortes que la plupart des hommes » (Messing, p.45). D'autres facteurs entrent également en ligne de compte dans l'évaluation des capacités physiques, plus particulièrement le rythme des levées et l'angle de déploiement de la force.

Les **tests d'aptitudes ou de force physique** doivent également être évalués de manière à identifier et corriger les éléments pouvant devenir des obstacles systémiques pour les femmes. Dans cette perspective, la jurisprudence a clairement démontré que les femmes arrivent souvent à faire les tâches demandées en trouvant d'autres manières de faire et donc, par exemple, le fait de devoir passer un test de sélection historiquement conçu par et pour des hommes de taille moyenne, sans pouvoir ajuster la manière de réaliser ce test, contribue à désavantager les travailleuses de manière systémique.

L'adaptation des postes de travail

L'évaluation des exigences réelles d'un poste de travail et l'identification des facteurs pouvant entraîner un désavantage systémique pour une catégorie de travailleurs devraient mener les employeurs à adapter les postes de travail de manière à diminuer les risques à la santé pour tous les travailleurs et à augmenter les chances d'accès pour un plus grand nombre de travailleurs compétents.

Les croyances et perceptions des acteurs concernés par rapport aux qualités dites « naturelles » des femmes influent sur la division sexuelle des emplois dans une entreprise et l'attribution des tâches au sein d'un même métier. Plus encore, certains préjugés sont si persistants qu'ils empêchent les différents acteurs de concevoir et de percevoir la main-d'œuvre féminine comme une solution stratégique et durable aux problématiques actuelles de pénurie de main-d'œuvre.

e. La question de la « minutie »

Au fil des consultations, il a été impressionnant de remarquer que presque toutes les répondantes et tous les répondants ont fait allusion au fait que les femmes seraient plus minutieuses que les hommes. Il est possible de constater que, dans certains cas, la minutie renvoie à la dextérité, c'est-à-dire au fait d'accomplir des tâches manuelles avec adresse; dans d'autres cas, cela fait davantage référence à un travail réalisé avec soin, c'est-à-dire avec le souci du travail « bien fait ». Les représentations collectives par rapport aux compétences que les femmes détiendraient davantage que les hommes, notamment sur la question de la minutie, alimentent une série d'attentes différenciées.

Si ces perceptions quant aux prédispositions « naturelles » qu'auraient les femmes pour certains types de tâches peuvent leur conférer un avantage indéniable dans certaines filières professionnelles ou spécialisations (le soudage de l'aluminium, par exemple), il peut aussi arriver que ce soient les « seules » filières où les employeurs envisagent explicitement de les embaucher. La division sexuelle du travail peut aussi se refléter par des phénomènes d'attribution et d'affectation des tâches, selon le sexe, en fonction de la perception valorisante ou dévalorisante de celles-ci.

« Là c'est majoritairement des femmes, c'est du travail répétitif avec des petites scies pour couper les morceaux de graphite. Les gars ça ne les intéresse pas, ils ne sont pas capables. Il y en a qui l'ont essayé, mais ils ne sont pas capables. »

L'approche intersectionnelle pour comprendre la discrimination

Les représentations sociales quant aux compétences et qualités particulières de groupes d'individus ne concernent pas seulement les hommes et les femmes, mais doivent être appréhendées également en regard d'autres facteurs tels que l'origine ethnique ou l'âge, par exemple. Ainsi, les effets que peut avoir le croisement de plusieurs facteurs chez les individus doivent être pris en considération dans l'analyse des enjeux généraux liés

à l'intégration de la main-d'œuvre. Dans cette voie, il ne faudrait pas considérer la main-d'œuvre féminine comme un groupe homogène : l'approche intersectionnelle prend en considération la superposition de facteurs tels que l'âge et l'origine ethnique ainsi que les effets de cette superposition pour appréhender les identités, les situations de vie et les inégalités que peuvent vivre des individus. À cette égard, on pourrait dire qu'il ne faut pas appréhender la main-d'œuvre féminine ou masculine comme des groupes homogènes, mais mobiliser d'autres facteurs afin d'éclairer, par exemple, les enjeux de l'intégration professionnelle des femmes d'origine québécoise et ceux des femmes issues de l'immigration récente.

Les problématiques de pénurie de main-d'œuvre, surtout pour les postes non spécialisés, ont encouragé certains employeurs à se tourner vers des bassins qui n'étaient pas historiquement mobilisés par le secteur. Ce faisant, il est fréquent de constater qu'il y a également des phénomènes de ségrégation professionnelle de sorte que l'on retrouve des individus possédant les mêmes caractéristiques (sexe, origine ethnique ou âge, par exemple) occuper les mêmes postes.

f. « La culture de shop »

La culture de *shop* se réfère à une culture organisationnelle particulière, soit un ensemble de croyances et de représentations relatives à des manières d'être et d'agir valorisées par les individus faisant partie du groupe. Pris individuellement, ces employés ne sont pas des reflets parfaits de cette culture; mais ils s'y identifient et peuvent la mobiliser, souvent inconsciemment, en tant que modèle pour comprendre et évaluer leurs propres comportements ou ceux de leurs collègues de travail, par exemple.

Plusieurs éléments matériels et symboliques sont associés à la culture et nous permettent d'en saisir, ou du moins d'en deviner, les contours. Des éléments tels que le métal, sa dureté et son poids, la taille des machines, le bruit qu'elles émettent et la poussière qu'elles rejettent sont des caractéristiques de cette culture de *shop* d'acier. De plus, la définition de la culture de *shop*, qui tend à valoriser la masculinité, voire la virilité, peut contribuer à garder les femmes à l'écart. En ce sens, la culture de *shop* est non seulement masculine parce que composée majoritairement d'hommes, mais la définition même de la masculinité repose sur une notion de virilité — une force tant physique que de caractère. Au-delà des *posters* de femmes dénudées qui projettent une représentation stéréotypée de la femme, les femmes dans l'univers culturel des *shops* d'acier sont aussi parfois confrontées à des représentations plutôt rigides de « ce qu'est une vraie femme ». Bien que la grande majorité des personnes rencontrées ne s'identifient pas d'emblée à cette culture, elles en reconnaissent l'existence.

Tableau 7 : Des formes de sexisme ordinaire et des exemples

Sexualisation	« Les gens, les gens dans les shops malheureusement, sont très machos. C'est écœurant! Les gens, je ne sais pas pourquoi ils sont de même [...] Ça, [des posters de femmes nues] y'en a partout de ça, c'est tout le temps de même. Tu ne verras jamais une entreprise qui n'ont pas ça. Mais ce n'est pas nécessairement sexiste ça! Y'a des femmes qui n'aiment pas ça. Moi... je dis que les femmes sont belles! Vrai ou faux? [...] Moi je dis les gens trouvent les femmes belles, pis pour une femme ça devrait être une fierté. Si les femmes ne sont pas regardées par les hommes, elles vont venir en [maudit]! »
Nature masculine et virilité	« Le respect, pis tout le kit, parce que les gars ont tendance à faire des jokes un petit peu plus sexistes. Mais cette dame-là était, je ne suis pas pour dire masculin, mais elle était capable de se défendre et elle était quand même tough, fait que c'était facile. Mais c'est sûr que je ne te prendrais jamais toi pour te mettre dans shop. (rire) Tu n'as as le physique de l'emploi (rire). Non mais sérieusement les gars de shop, c'est des gars de shop. »
La « vraie » femme	« La soudeuse, Catherine, quand elle est arrivée au party de Noël, je ne l'ai pas reconnu, elle avait l'air d'une vraie femme! ».

Paternalisme	<i>« Lâchez moi, je vais vous le demander si j'ai besoin d'aide pour tourner mon escalier. Lâche-moi, je suis capable de le faire! Je vais te le demander si j'ai besoin d'aide! Fait qu'un coup que tu mets ton pied à terre et que tu mets tes règles, là ils te laissent tranquille un peu. »</i>
Dévalorisation des compétences	<i>« Celle-là en plus d'être belle, elle était bonne! Son chum travaillait dans la construction et elle, on aurait dit qu'elle était comme boostée par le fait que son chum, je ne sais pas. »</i>
Les différences biologiques	<i>« C'est vrai que des fois, ils ont l'air d'avoir peur de vouloir blesser, comme si on était des petites choses fragiles. Je ne pense pas qu'une femme soit plus émotive qu'un homme, c'est une question de culture. »</i>

Une des conséquences de la persistance de manifestations sexistes et machistes dans ces milieux est le fait que les femmes tendent à vivre dans une tension difficile entre leurs identités et les normes masculines propres à la culture de *shop*.

L'intégration et le maintien

Devant les importants changements vécus par les entreprises de la FMI au cours des dernières années, l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée apparaissent de plus en plus comme des enjeux fondamentaux pour assurer la croissance et la pérennité des entreprises. Les changements démographiques au niveau de la main-d'œuvre, accélérés par le vieillissement et le départ à la retraite d'une importante catégorie de travailleurs expérimentés, mettent les employeurs devant de nouvelles réalités.

a. L'attraction

Les femmes tardent encore à accéder et à se maintenir dans les métiers dits « d'avenir » et qui représentent plus des deux tiers des professions et métiers disponibles sur le marché du travail. Les causes des phénomènes de ségrégation horizontale sont multiples. Il apparaît que l'une des raisons principales de l'absence des femmes dans certaines professions réside dans des préjugés ancrés quant aux compétences, qualités, aptitudes et intérêts des femmes qui les prédisposeraient à s'éloigner de ces filières professionnelles.

L'accroissement de l'ouverture des employeurs face à la main-d'œuvre féminine, surtout pour les postes non spécialisés, n'est pas étranger à la mécanisation croissante dans certains secteurs. Ainsi, il semble que la réorganisation des postes de travail et des tâches à effectuer qui peut se traduire parfois par une déqualification du travail, amène les employeurs à considérer davantage l'embauche de femmes puisque le travail est « plus simple et facile ».

L'enjeu de l'attraction de la main-d'œuvre féminine repose également sur la capacité des entreprises à faire connaître leur milieu et leurs offres d'emploi. Le salaire a un poids important bien entendu dans l'attractivité des emplois, mais d'autres éléments tels que la sécurité d'emploi et le fait de pouvoir travailler dans un environnement dynamique, sécuritaire et favorable à la présence de femmes ne peuvent être négligés.

b. La rétention

Dans un contexte où les marchés fluctuent, les employeurs tendent à chercher à accroître leur marge de manœuvre en flexibilisant leur production et, donc, leurs ressources humaines. Au-delà des périodes successives d'embauche et des mises à pied qui peuvent affecter directement la capacité des entreprises à retenir une main-

d'œuvre qualifiée, l'enjeu de la polyvalence de la main-d'œuvre s'inscrit également dans la recherche de flexibilité pour les entreprises. Il semble que cette recherche de flexibilité doive également se traduire par des efforts en termes de développement des compétences pour les employés, et ce, dans une perspective de formation continue.

Les PME du secteur de la FMI se caractérisent pour la plupart par la fabrication de pièces complexes et sur mesure. Les possibilités de développement des compétences et d'évolution professionnelle pour les employés qualifiés et expérimentés dans ces entreprises semblent multiples. Plusieurs femmes rencontrées ont souligné qu'elles préféreraient travailler dans une petite entreprise où elles seraient à même de « toucher à tout » et de développer leur plein potentiel.

Ainsi, avec le vieillissement accéléré de la main-d'œuvre expérimentée, il devient de plus en plus pressant que les entreprises mettent en place des mécanismes de transmission des savoirs. Le secteur de la FMI est fortement en avance sur d'autres secteurs, notamment manufacturiers, avec le programme de transmission des connaissances et de formation de la main-d'œuvre : le programme d'apprentissage en milieu de travail (PAMT).

À ce niveau, le PAMT, dans le secteur de la FMI, présente différents angles d'intérêts en tant qu'enjeu, modèle inspirant et levier pour l'insertion d'une main-d'œuvre féminine qualifiée :

- En termes d'enjeu, l'intégration récente du groupe cible dans les métiers de la FMI introduit la question de la connaissance et de l'accessibilité de ces programmes d'apprentissage aux femmes. La pertinence de l'application d'une ADS pourrait mettre en évidence des pistes d'actions favorisant l'attractivité du secteur à ce nouveau bassin de main-d'œuvre.
- Le PAMT est un modèle qui peut inspirer d'autres initiatives et mesures dans le milieu parce qu'il est doté d'un incitatif financier afin d'encourager les entreprises à adhérer au programme. Par un crédit d'impôt, les employeurs peuvent réduire les coûts de la masse salariale du maître compagnon et du travailleur en apprentissage.
- Le PAMT dans le secteur de la FMI peut-être un levier de taille dans la mesure où PERFORM est reconnu comme étant l'un des comités sectoriels les plus expérimentés et qui gère l'un des plus gros volumes d'ententes de certification.
- Plus de quarante métiers sont visés par le PAMT, dont 18 touchent directement les métiers de la FMI. PERFORM développe, en partenariat avec des employeurs du secteur, les carnets d'apprentissage et d'autres outils pédagogiques pour l'acquisition et la reconnaissance des compétences nécessaires à l'exercice d'un métier.

c. La mixité

Tel que mentionné précédemment, les préjugés et les stéréotypes tenaces de même que les représentations genrées des compétences constituent un frein majeur à la réelle inclusion d'une main-d'œuvre féminine qualifiée. L'optimisation du potentiel d'une main-d'œuvre diversifiée ne doit pas seulement être comprise en tant qu'impératif sur le plan social, mais elle doit être envisagée comme un réel avantage pour les entreprises et le secteur de la FMI sur le plan de la concurrence.

Non seulement l'arrivée de femmes dans un milieu majoritairement masculin peut dynamiser les collectifs de travail et assainir son climat, mais la présence des femmes peut constituer une valeur ajoutée pour des entreprises en recherche d'innovation et d'accroissement de la productivité. Autre argument de poids, la démarche vers l'atteinte de la mixité favorise le recours à des bassins de main-d'œuvre qui n'étaient pas historiquement mobilisés et, donc, à un plus grand bassin de travailleuses et travailleurs potentiels.

Bien que l'adaptation des milieux de travail pour faciliter l'arrivée de femmes puisse engendrer des dépenses à court terme, le fait d'apporter certaines modifications peut amener des changements qui s'avèrent positifs pour l'ensemble des travailleurs. L'adhésion de l'ensemble des acteurs industriels à tous les niveaux décisionnels au sein d'une entreprise est nécessaire pour la mise en place de changements durables.

V. Recommandations

Recommandations générales

1. Encourager le développement de données ventilées selon le sexe de manière à mieux comprendre et à suivre l'évolution de la situation des femmes.

La réalisation de consultations auprès des employeurs, des femmes (travailleuses et étudiantes) de même qu'auprès d'acteurs des milieux de la formation dans le cadre de cette étape du projet a permis de montrer la complexité des enjeux liés à l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI. Or, tant au niveau institutionnel qu'industriel, peu de données existent sur la situation de la main-d'œuvre féminine. Leur faible nombre statistique — souvent englouti dans des données globales — conjugué à la grande variabilité de leur présence dans certains groupes industriels et catégories professionnelles contribuent à démontrer la pertinence de construire des données ventilées selon le sexe. Ces données permettraient d'appréhender la situation des femmes dans la FMI de manière exhaustive et précise afin de mettre en lumière les enjeux qui leur sont spécifiques. Le contexte économique très instable de la dernière décennie a entraîné des changements notables dans le secteur de la FMI et il est possible de constater que les entreprises ont été touchées de manière très différente par ce contexte. Il est notamment nécessaire de comprendre ces changements en saisissant de quelles manières les mains-d'œuvre masculine et féminine ont évolué, et ce, en observant d'autres facteurs tels que l'âge, l'origine ethnique ou le niveau de scolarité.

2. Que tous les acteurs des milieux industriels, institutionnels et de la formation fassent la promotion de milieux de formation et de travail favorisant le respect, la dignité et l'intégrité physique et psychologique des individus.

Les employeurs de la FMI de même que les établissements de formation professionnelle offrant des programmes de formation reliés cherchent à attirer et à retenir de futurs travailleurs qualifiés. L'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée et compétente apparaissent comme des solutions inéluctables à une pénurie de main-d'œuvre vécue par les entreprises et qui découlent entre autres du vieillissement de la main-d'œuvre et des changements économiques qui ont entraîné leur lot de changements dans les entreprises et sur le plan des conditions de travail. Dans cette perspective, il est souhaitable que l'ensemble des acteurs intersectoriels soit mobilisé face aux enjeux d'attractivité et de rétention de la main-d'œuvre et qu'ils travaillent de concert afin d'assurer à tous les individus des milieux de travail et d'apprentissage qui favorisent leur dignité et leur intégrité physique et psychologique.

3. Que tous les acteurs des milieux industriels, institutionnels et de la formation soient engagés dans la promotion de conditions de travail qui favorisent la qualité de vie au travail.

Les transformations du marché du travail et des modes de production et d'organisation du travail mettent les employeurs et les travailleurs devant de nouvelles réalités sur le plan de l'emploi. Dans la perspective d'assurer la pérennité de leurs entreprises, plusieurs employeurs tendent à flexibiliser leur mode de production et d'organisation du travail de façon à s'ajuster aux fluctuations des marchés. Parallèlement à ces changements, les employeurs tentent de fidéliser leur main-d'œuvre qualifiée et il apparaît depuis longtemps que l'aspect du salaire ne peut à lui seul déterminer la qualité de vie au travail et le sentiment d'appartenance des individus.

4. Que tous les acteurs des milieux industriels, institutionnels et de la formation soient sensibilisés par rapport aux préjugés et à leurs conséquences sur l'intégration et le maintien des femmes dans la FMI.

Les consultations menées dans le cadre du projet ont mis en lumière les préjugés auxquels sont encore confrontées les femmes tant dans les milieux de travail que dans les milieux de la formation. Les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre féminine sont multiples et ont des conséquences très diverses sur le plan de l'accès, de l'intégration et du maintien des femmes dans les parcours de formation et en emploi. Plusieurs préjugés se rattachent à des conceptions essentialistes qui confèrent aux femmes des caractéristiques particulières liées à leurs compétences et ils peuvent engendrer des phénomènes d'exclusion, d'isolement ou encore de surreprésentation des femmes (ségrégation professionnelle) dans certains postes,

métiers ou emplois. En ce qui concerne l'analyse de la situation des femmes dans le secteur de la FMI, ce sont les préjugés liés à la minutie, à la dextérité ou à la force physique qui sont les plus répandus.

Recommandations liées au profil géosectoriel de l'industrie à Montréal

- **Doter le secteur d'un guide pratique de gestion des ressources humaines spécifique aux PME** bonifié par des volets :
 - présentant le potentiel de la main-d'œuvre féminine.
 - présentant les avantages pour une entreprise de se doter de pratiques favorisant la mixité, l'accroissement de la rétention de la main d'œuvre, l'amélioration du climat de travail, etc.
 - proposant un champ pratique d'accueil, d'inclusion et de rétention des femmes en emploi.
 - Établissant des outils pour le développement d'une politique claire de «tolérance zéro» à l'égard du harcèlement. Établir des procédures effectives pour lutter contre le harcèlement au travail.

- **Développer et moduler un discours promotionnel pour la diversification de la main-d'œuvre adapté à la réalité organisationnelle et culturelle des petites et des moyennes entreprises du secteur.**

Recommandations spécifiques

a. Orientation et préformation

1. Faire la promotion des programmes de formation, des métiers de la FMI et des possibilités d'emploi dans une perspective de diversification des choix d'orientation professionnelle (Journée portes ouvertes, journée carrière, programme Élève d'un jour, etc.).
2. Promouvoir la sensibilisation et la formation des personnes encadrantes (parents, personnel des services d'orientation et des établissements d'éducation (primaire, secondaire, professionnelle), personnel d'Emploi-Québec), aux notions d'accès à l'égalité en emploi.

b. Parcours scolaire

3. Formation des étudiant(e)s et du personnel d'enseignement et d'encadrement aux notions de mixité et de droits en matière d'égalité et d'emploi.
4. Soutenir les initiatives qui favorisent l'accompagnement, le soutien et la sensibilisation des acteurs aux enjeux spécifiques liés à l'intégration et au maintien des femmes durant la formation.
5. Mettre en œuvre des programmes et des mesures d'accompagnement afin de soutenir, de sensibiliser et d'informer les étudiant(e)s et le personnel d'enseignement et d'encadrement aux principes de mixité (ressources spécifiques, mentorat, forum de discussion et de réseautage, etc.) .
6. Favoriser la préparation des étudiantes au marché du travail à travers la réalisation de différentes activités de familiarisation et d'accompagnement.
7. Évaluer les modalités d'accès aux stages lors de la formation et mettre en place des mesures encourageant l'accès des étudiantes à des stages de qualité.
8. Que les personnels d'enseignement et d'encadrement jouent un rôle proactif auprès des acteurs industriels dans la promotion de l'avancement des femmes dans les métiers du secteur de la fabrication métallique industrielle (processus de référencement et de stage favorisant l'accès à l'égalité, démocratisation et accès aux réseaux d'employabilité, lutte aux préjugés sexistes, etc.)

c. Intégration au travail

9. Sensibilisation et soutien aux entreprises qui accueillent des stagiaires par des mesures incitatives.
10. Sensibilisation des acteurs industriels aux enjeux de l'intégration des femmes et aux concepts d'accès à l'égalité et promotion d'outils de gestion des ressources humaines exempts de biais discriminatoires.
11. Accompagnement dans la mise en place de méthodes proactives de recrutement de la main-d'œuvre féminine et de mise en place de bassins de candidatures.

d. Maintien au travail

12. Promouvoir des conditions de travail qui favorisent la santé et la sécurité des personnes afin que les femmes puissent travailler dans un environnement de qualité.
13. Sensibilisation des différents acteurs aux enjeux ergonomiques spécifiques à la main-d'œuvre féminine et mise en place de mesures permettant d'assurer la pérennité des femmes dans des milieux de travail de qualité.

Bibliographie

- CHATIGNY, Céline, Jessica RIEL et Livann NADON (2012). *Health and Safety of Students in Vocational Training in Quebec: A Gender Issue?*, *Work*, vol. 41, n°1., p. 4653-4660.
- CHEVRIER, Catherine (2002). *Étude sur l'approche de genre : L'analyse comparative entre les sexes (ACS), l'analyse différenciée selon les sexes (ADS) et autres approches*. Rapport de recherche, Télé-université de l'Université du Québec (TELUQ).
- CHICHA-PONTBRIAND, Marie-Thérèse (1989). *Discrimination systémique. Fondement et méthodologie des programmes d'accès à l'égalité en emploi*. Cowansville (Québec) : Les Éditions Yvon Blais.
- COLLECTIF DES ENTREPRISES D'INSERTION DU QUÉBEC (2012). Sur le site du collectif. Consulté en 2014.
<http://www.collectif.qc.ca/>
- DUGRÉ, Geneviève (2006). *Travailleuses de la construction*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage.
- EMPLOI-QUÉBEC, (2003). Information sur le marché du travail (IMT en ligne), Québec. Sur le site de l'IMT. Consulté en 2014.
<http://imt.emploi.quebec.gouv.qc.ca>
- . (2011). *La Relance au secondaire en formation professionnelle. La situation d'emploi de personnes diplômées*. Enquête 2011.
- . (2012). *La Relance au secondaire en formation professionnelle. La situation d'emploi de personnes diplômées*. Enquête 2012.
- MESSING, Karen (2009). "Santé des femmes au travail et égalité professionnelle : des objectifs conciliables?", *Travailler*, vol.2, n°22, p. 43-58
- MESSING, Karen, Ana Maria SEIFERT et Vanessa COUTURE (2006). « Les femmes dans les métiers non traditionnels le général, le particulier et l'ergonomie », *Travailler*, vol. 1, n°15, p. 131-147.
- PERFORM (2004). *Diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec*.
- . (2014). *Diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec*.
- . (2004). *Portrait statistique du secteur de la fabrication métallique industrielle au Québec, données du recensement de 2001*
- . (2009). *Portrait statistique du secteur de la fabrication métallique industrielle au Québec, données du recensement de 2006*
- . (2014). *Portrait statistique du secteur de la fabrication métallique industrielle au Québec, données du recensement de 2011*.
- . (2014). *Sommaire du diagnostic sectoriel de la fabrication métallique industrielle au Québec, 2014-2016*.
- RESSOURCES HUMAINES ET DÉVELOPPEMENT DES COMPÉTENCES CANADA ET STATISTIQUE CANADA (2011). *Classification nationale des professions 2011*, HS18-29/2011E-PDF
- STATISTIQUE CANADA, (2011). Enquête nationale auprès des ménages.
- UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL (UQAM) et RELAIS-FEMMES (2001). *L'analyse différenciée selon les sexes : approches gouvernementales et paragouvernementales – nouveaux enjeux, nouvelles stratégies en vue d'instaurer l'égalité entre les hommes et les femmes*. Démarche de formation de formatrices, document 1 : Introduction générale à l'ADS.

Annexes

Annexe 1 : Variations entre les années 2001 et 2011 de la main-d'œuvre active expérimentée par groupe industriel, pour l'ensemble du Québec.

Groupes industriels (SCIAN)		Variation Main- d'œuvre totale (2001- 2011)	Variation absolue Main- d'œuvre masculine (2001- 2011)	Variation absolue Main- d'œuvre féminine (2001- 2011)	<u>Variation relative</u> ⁵ Main- d'œuvre masculine (2001- 2011)	<u>Variation relative</u> Main- d'œuvre féminine (2001- 2011)
332	Forgeage et estampage (3321)	- 33,9 %	- 30,9 %	- 46,6 %	+ 4,6 %	- 19,3 %
	Fabrication de coutellerie et d'outils à main (3322)	- 11,3 %	- 14,2 %	- 1,4 %	- 3,2 %	+ 11,4 %
	Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (3323)	- 3,3 %	- 6,4 %	+ 14,5 %	- 3%	+ 18,1 %
	Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (3324)	- 15,9 %	- 16,3 %	- 13,6 %	- 0,6 %	+ 2,8 %
	Fabrication d'articles de quincaillerie (3325)	- 70,1 %	- 67,1 %	- 76,9 %	+ 10 %	- 22,6 %
	Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (3326)	- 51,8 %	- 59,2 %	- 29,5 %	- 15,3 %	+ 45,8 %
	Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (3327)	+ 4,5 %	+ 4,6 %	- 1,1 %	+ 0,1 %	- 5,5 %
	Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (3328)	- 11,4 %	- 8 %	- 25,7 %	+ 3,8 %	- 16,1 %
	Fabrication d'autres produits métalliques (3329)	- 8,6 %	- 6,3 %	- 17 %	+ 2,1 %	- 9 %
333	Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (3331)	+ 21,6 %	+20,7 %	+ 26,3 %	- 0,8 %	+ 4,4 %
	Fabrication de machines industrielles (3332)	- 19 %	- 22 %	+ 0,7 %	- 3,7 %	+ 24,1 %
	Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (3333)	- 4,5 %	- 2 %	- 12 %	+ 2,7 %	- 8,1 %
	Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (3334)	+ 22,4 %	+14,5 %	+ 56,8 %	- 6,1 %	+ 28 %
	Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (3335)	- 21,3 %	- 20,2°%	- 27,9 %	+ 1,4 %	- 8,2 %
	Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (3336)	- 1,3 %	- 3,4 %	+ 13,7 %	- 2,1 %	+ 15,5 %
	Fabrication d'autres machines d'usage général (3339)	+ 9,6 %	+ 8,6 %	+ 15,8%	- 0,8 %	+ 5,4 %
336	Fabrication de véhicules automobiles (3361)					
	Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (3362)					
	Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (3363)					
	Fabrication de matériel ferroviaire roulant (3365)	- 53,8 %	- 55,5 %	- 44,1 %	- 4,1 %	+ 24 %
	Construction de navires et d'embarcations (3366)	- 31 %	- 32,9 %	- 18,6 %	- 6,3 %	+ 51,8 %
	Fabrication d'autres types de matériel de transport (3369)					

⁵ La variation absolue concerne la variation des effectifs de main-d'œuvre entre 2001 et 2011 pour chaque groupe industriel. La **variation relative** représente la variation de la *proportion* d'hommes et de femmes, respectivement, à l'intérieur d'un groupe industriel.

Annexe 2 : Répartition de la population active expérimentée de la FMI

Source : PERFORM, diagnostic sectoriel 2014, données du recensement de 2011 (extraits)

TABLEAU 6– RÉPARTITION DE LA POPULATION ACTIVE OCCUPÉE SELON LE SEXE ET LES GROUPES INDUSTRIELS, SECTEUR DE LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE, AUTRES INDUSTRIES MANUFACTURIÈRES, SECTEUR MANUFACTURIER ET TOUTES INDUSTRIES, QUÉBEC, 2011

Groupe industriel	Population active	Hommes		Femmes	
	(n)	(n)	(%)	(n)	(%)
Forgeage et estampage (SCIAN 3321)	2 515	2 125	84,5	390	15,5
Fabrication de coutellerie et d'outils à main (SCIAN 3322)	1 380	1 030	74,6	350	25,4
Fabrication de produits d'architecture et d'éléments de charpentes métalliques (SCIAN 3323)	14 645	12 150	83,0	2490	17,0
Fabrication de chaudières, de réservoirs et de contenants d'expédition (SCIAN 3324)	2 335	2 075	88,9	255	10,9
Fabrication d'articles de quincaillerie (SCIAN 3325)	475	345	72,6	125	26,3
Fabrication de ressorts et de produits en fil métallique (SCIAN 3326)	925	590	63,8	335	36,2
Ateliers d'usinage, fabrication de produits tournés, de vis, d'écrous et de boulons (SCIAN 3327)	9 725	8 380	86,2	1 345	13,8
Revêtement, gravure, traitement thermique et activités analogues (SCIAN 3328)	2 335	1 960	83,9	375	16,1
Fabrication d'autres produits métalliques (SCIAN 3329)	5 940	4 860	81,8	1 075	18,1
Fabrication de machines pour l'agriculture, la construction et l'extraction minière (SCIAN 3331)	4 355	3 730	85,6	625	14,4
Fabrication de machines industrielles (SCIAN 3332)	4 120	3 440	83,5	680	16,5
Fabrication de machines pour le commerce et les industries de services (SCIAN 3333)	5 320	4 105	77,2	1 215	22,8
Fabrication d'appareils de chauffage, de ventilation, de climatisation et de réfrigération commerciale (SCIAN 3334)	5 335	4 060	76,1	1 270	23,8
Fabrication de machines-outils pour le travail du métal (SCIAN 3335)	2 990	2 590	86,6	400	13,4
Fabrication de moteurs, de turbines et de matériel de transmission de puissance (SCIAN 3336)	2 285	1 995	87,3	290	12,7
Fabrication d'autres machines d'usage général (SCIAN 3339)	6 345	5 360	84,5	990	15,6
Fabrication de véhicules automobiles (SCIAN 3361)	3 650	3 110	85,2	540	14,8
Fabrication de carrosseries et de remorques de véhicules automobiles (SCIAN 3362)	4 155	3 535	85,1	620	14,9
Fabrication de pièces pour véhicules automobiles (SCIAN 3363)	4 895	3 955	80,8	940	19,2
Fabrication de matériel ferroviaire roulant (SCIAN 3365)	1 440	1 180	81,9	260	18,1
Construction de navires et d'embarcations (SCIAN 3366)	2 100	1 755	83,6	350	16,7
Fabrication d'autres types de matériel de transport (SCIAN 3369)	3 170	2 415	76,2	755	23,8
FMI – Ensemble des groupes industriels	90 435	74 745	82,7	15 675	17,3
Autres industries manufacturières	385 955	268 600	69,6	117 375	30,4
Secteur manufacturier	476 390	343 345	72,1	133 050	27,9
Toutes industries	4 085 125	2 137 490	52,3	1 947 640	47,7

