

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL

ANALYSE DES STRATÉGIES SYNDICALES DE FORMATION –  
INFORMATION DE LA FTQ POUR LE MAINTIEN DES FEMMES EN NON  
TRADITIONNEL EN LIEN AVEC LES SITUATIONS DE TRAVAIL DES  
FEMMES CONCERNÉES

MÉMOIRE

PRÉSENTÉ

COMME EXIGENCE PARTIELLE

DE LA MAÎTRISE EN ÉDUCATION

PAR

ASMA GHALI

DÉCEMBRE 2016

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À MONTRÉAL  
Service des bibliothèques

Avertissement

La diffusion de ce mémoire se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire *Autorisation de reproduire et de diffuser un travail de recherche de cycles supérieurs* (SDU-522 – Rév.10-2015). Cette autorisation stipule que «conformément à l'article 11 du Règlement no 8 des études de cycles supérieurs, [l'auteur] concède à l'Université du Québec à Montréal une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de [son] travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, [l'auteur] autorise l'Université du Québec à Montréal à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de [son] travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de [la] part [de l'auteur] à [ses] droits moraux ni à [ses] droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, [l'auteur] conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont [il] possède un exemplaire.»

## REMERCIEMENTS

Si les mots étaient suffisants pour décrire ma reconnaissance, ma gratitude et mon respect pour toutes les personnes mentionnées ici, j'aurais dû me limiter à ces derniers. Cependant, les mots ne sont que de l'encre sur papier qui ne peut que marquer un sentiment encore plus fort. Bien évidemment, mon parcours de maîtrise sans ces âmes humaines n'aurait jamais été pareil. D'abord, merci à mes parents qui m'ont donné la force de résister à tout ce que j'ai vécu depuis mon arrivée ici même s'ils n'étaient pas tout à fait d'accord avec ma décision de vivre au Canada. Merci à eux de m'avoir bien élevée et de m'avoir inculqué l'audace et le respect de l'autre. Ensuite, un grand merci à une femme qui a cru en moi dès la première journée qu'elle m'a croisée! Elle m'a écoutée pendant des heures et des heures au téléphone, elle m'a logée, accueillie, nourrie et même soutenue dans mes démarches. Elle était très ouverte malgré la peur de l'étranger, la xénophobie et l'islamophobie ambiante. Un merci à une femme qui a fait au-delà de sa tâche professionnelle et qui s'est comportée avec moi comme une femme humaine et une mère : Madame Lucie Legault. Ensuite, je voudrais laisser ces humbles lignes et mots à une autre femme qui était plus qu'une professeure et directrice de recherche. Elle était une dame très douce, gentille et humaine. Elle était une mère protectrice quand j'en avais besoin, une professeure stricte et correctrice quand c'était nécessaire, une travailleuse sociale quand la situation le demandait, une amie et une directrice de recherche. Un grand merci à Céline Chatigny qui non seulement a dirigé mon mémoire mais aussi, m'a donné confiance au monde en tenant toutes ses promesses. Mille mercis à mes parents adoptifs Stéphan Kovacs et Thérèse Guay; les deux personnes qui ont continué à m'apprendre que la vie est belle, que l'humanité n'a pas de religion, que l'amour n'a pas de limite et que l'acceptation de l'autre sont encore présents. Sans ces deux personnes, je ne serais pas la joyeuse femme que je suis. Un grand merci à Sophie

Grossman; directrice du département éducation et formation spécialisées, Véronique Covanti, Marlène Grenier (secrétaire du département éducation et formation spécialisées), à mes professeurs, et à toutes les personnes qui ont cru en moi et qui m'ont soutenue. Je m'excuse de ne pas écrire tous vos noms mais, vous êtes tous et toutes des personnes formidables à qui je tiens fortement.



## DÉDICACE

Pour la perle de mon âme dont les conditions font en sorte de nous séparer : maman. Pour ma directrice de mémoire et mon accompagnatrice Céline Chatigny, ma petite sœur : Lina Ghali (la future économiste), et mon père.

## TABLE DES MATIÈRES

<b>REMERCIEMENTS</b> .....	<b>iii</b>
<b>DÉDICACE</b> .....	<b>v</b>
<b>TABLE DES MATIÈRES</b> .....	<b>vi</b>
<b>LISTE DES FIGURES</b> .....	<b>ix</b>
<b>LISTE DES TABLEAUX</b> .....	<b>x</b>
<b>LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES</b> .....	<b>xi</b>
<b>RÉSUMÉ</b> .....	<b>xiii</b>
<b>INTRODUCTION</b> .....	<b>1</b>
<b>CHAPITRE I</b>	
<b>PROBLÉMATIQUE</b> .....	<b>5</b>
<b>1.1 Introduction</b> .....	<b>5</b>
<b>1.2 Les femmes sur le marché de travail : un chemin parsemé d'embauches ...</b>	<b>5</b>
1.2.1 La distribution des femmes et des hommes sur le marché du travail.....	6
1.2.2 La situation économique des femmes sur le marché du travail.....	7
1.2.3 La division sexuelle des métiers du marché : métiers non traditionnels et métiers traditionnels .....	10
1.2.4 La distribution des femmes dans les métiers non traditionnels.....	10
1.2.5 La distribution des femmes dans les programmes d'études professionnelles .....	11
1.2.6 Les exigences d'un métier traditionnellement masculin pour les femmes.....	12
1.2.7 La discrimination systématique dans les métiers non traditionnels .....	13
<b>1.3 Le projet syndical de la FTQ</b> .....	<b>16</b>
<b>1.4 Objectif général de la recherche</b> .....	<b>16</b>

**CHAPITRE 2**

<b>CADRE THÉORIQUE.....</b>	<b>19</b>
<b>2.1 Introduction.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Le genre dans notre recherche.....</b>	<b>19</b>
<b>2.3 Ce qui disent les recherches sur les situations de travail des femmes en NT</b>	<b>20</b>
2.3.1 Les facteurs liés à la culture organisationnelle .....	21
2.3.2 Les pratiques organisationnelles.....	23
2.3.3 Les obstacles au développement des compétences.....	25
2.3.4 La santé et sécurité au travail des femmes dans les métiers NT .....	27
<b>2.4 Les stratégies relatives au maintien des femmes en non traditionnels .....</b>	<b>28</b>
2.4.1 Les concepts stratégiques .....	28
2.4.2 Les stratégies syndicales .....	31
2.4.3 Les stratégies des travailleuses .....	37
<b>2.5 En résumé .....</b>	<b>45</b>
<b>2.6 Les objectifs spécifiques de la recherche.....</b>	<b>46</b>

**CHAPITRE 3**

<b>MÉTHODOLOGIE.....</b>	<b>49</b>
<b>3.1 Introduction.....</b>	<b>49</b>
<b>3.2 Approche méthodologique .....</b>	<b>49</b>
3.2.1 Approche globale .....	49
3.2.2 Analyse des données secondaires .....	50
<b>3.3 Population et échantillon .....</b>	<b>51</b>
3.3.1 Population .....	51
3.3.3 Échantillon et méthodes .....	51
<b>3.4 Analyse documentaire .....</b>	<b>53</b>
<b>3.5 Entretiens.....</b>	<b>53</b>

<b>3.6 Observations et analyse de la formation .....</b>	<b>56</b>
<b>CHAPITRE 4</b>	
<b>RÉSULTATS.....</b>	<b>63</b>
<b>4.1 Introduction.....</b>	<b>63</b>
<b>4.2 Analyse documentaire .....</b>	<b>63</b>
4.2.1 Outils d'information .....	64
4.2.2 Matériel pour la formation « Femmes et SST : Mythes et défis syndicaux ».....	70
<b>4.3 Analyse de la formation .....</b>	<b>71</b>
4.3.1 Les principaux éléments de la formation.....	72
4.3.2 Caractéristiques et objectifs de la formation .....	73
<b>4.4 Analyse des entretiens.....</b>	<b>80</b>
4.4.1 Les stratégies des femmes .....	80
4.4.2 Les stratégies du milieu...ou le manque de stratégies .....	87
<b>4.5 Les stratégies syndicales .....</b>	<b>94</b>
4.5.1 Les stratégies syndicales de la FTQ .....	95
4.5.2 Les stratégies au niveau des syndicats affiliés.....	96
4.5.3 Les stratégies au niveau des syndicats au niveau local.....	97
<b>4.6 Discussion et synthèse .....</b>	<b>98</b>
4.6.1 Synthèse de l'analyse documentaire.....	98
4.6.2 Synthèse de l'analyse de la formation .....	100
4.6.3 Analyse des entretiens concernant les stratégies .....	104
<b>CONCLUSION.....</b>	<b>107</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE .....</b>	<b>111</b>
<b>ANNEXE 1 : CANEVAS DE L'ENTRETIEN.....</b>	<b>121</b>
<b>ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT .....</b>	<b>129</b>

## LISTE DES FIGURES

Figure	Page
1. 1. Gains annuels moyens pour des femmes et des hommes selon leur statut d'emploi de 1976 à 2010.....	8
2. 1 Modèle pédagogique de Kolb, adapté et modifié par la FTQ, 2010 .....	35

## LISTE DES TABLEAUX

Tableau	Page
1. 1 Population active et taux d'activité selon le sexe .....	6
1. 2. Les dix programmes d'études les plus fréquentés en formation professionnelle (DEP, ASP), inscriptions à temps plein, selon le sexe, Québec, 2008-2009 .....	11
3. 2. Présentation des groupes de participantes aux entretiens pour la recherche PAFARC .....	52
3. 3. Caractéristiques des entretiens et des participants dans notre mémoire .....	52
3. 4. Méthodes utilisées dans notre projet .....	52
3. 5. Caractéristique des participantes à la formation observée .....	56
3. 6. Analyse thématiques des entretiens.....	60
4. 1. Caractéristiques des documents analysés .....	63
4. 2. Déroulement de la formation, thèmes et modalités pédagogiques .....	73

## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

ATF Action Travail des Femmes

CCQ Commission de la construction au Québec

CIAFT Conseil d'Intervention pour l'Accès des Femmes au Travail

CINBIOSE Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société  
et l'environnement (UQÀM)

EES Égalité Entre les Sexes

FTQ Fédération des travailleurs et travailleuses au Québec

MEES Ministère de l'Éducation et de l'Enseignement supérieur

MELS Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

NT Non Traditionnel

OCDE Organisation de Coopération et de Développement économiques

OSBL Organisme Sans But Lucratif

PAE Programme d'accès à l'égalité

SST Santé et Sécurité au Travail





## RÉSUMÉ

L'individu franchit plusieurs étapes avant d'arriver à la phase d'embauche et par la suite faire carrière dans un métier. Pour ce qui est des métiers non traditionnels (NT), deux défis importants pour les femmes sont l'embauche et le maintien en emploi. Ainsi, nous avons commencé par comprendre et documenter ce qu'il en est de la situation des femmes dans ces métiers en commençant par définir les expressions: traditionnels et non traditionnels. Par la suite, nous avons présenté la littérature scientifique ciblée en fonction des stratégies favorisant ou non le maintien des femmes à trois niveaux, soit les stratégies des femmes, les stratégies de l'entreprise et les stratégies syndicales.

Comme notre recherche s'inscrit dans un projet plus vaste qui porte sur les stratégies syndicales favorisant le maintien des femmes en NT, notre échantillon ainsi que nos résultats découlent de ce projet. Le but de notre projet était de contribuer à documenter les stratégies d'information et de formation par une analyse de certains documents syndicaux et par l'analyse d'entretiens ainsi que par l'analyse d'une nouvelle formation intitulé « Femmes et santé et sécurité: mythes et défis syndicaux » qui semble être la première destinée aux femmes dans les métiers non traditionnels.

Les résultats de notre recherche révèlent que la centrale syndicale est très active sur la question des femmes dans les métiers NT. Diverses stratégies d'information sont déployées afin d'influencer les initiatives locales pour changer la culture des milieux. Une nouvelle stratégie de formation s'adressant aux militants syndicaux a été mise en place mais ce sont uniquement des femmes qui ont participé à celle que nous avons observée. L'approche privilégiée est de partir de l'expérience des participants. Nous avons repéré peu de stratégies de maintien des femmes dans les sections locales rencontrées sauf de la part de quelques collègues. Les initiatives proviennent surtout des femmes. Nous avons notamment constaté que l'implication syndicale des participantes a joué un rôle dans leur maintien en emploi. Cette dimension de maintien en emploi NT n'avait pas, à notre connaissance, été documentée dans le passé. De plus, l'analyse des résultats de la recherche confirme ceux d'autres recherches à l'effet qu'il existe plusieurs facteurs qui influencent le maintien des femmes dans les métiers NT.

**MOTS-CLÉS** : métiers non traditionnels, maintien en emploi, stratégies des femmes, stratégies des milieux, stratégies syndicales, formation.

## INTRODUCTION

Avant de nous attarder à l'introduction générale, nous aimerions partager quelques lignes avec le lecteur.

Venant d'un milieu conservateur, nous avons un intérêt personnel à travailler sur la question des femmes en NT en nous outillant d'une approche de genre. Lorsque nous avons vu que notre directrice de recherche travaillait sur la question, nous avons pensé qu'il s'agissait d'une belle opportunité pour conjuguer l'envie de faire changer la vie des femmes et de gagner plus de confiance en soi, en nous formant sur la prise en compte du genre dans la recherche ainsi que sur la situation des femmes dans un pays qui s'avère plus ouvert comparé au nôtre. Nous avons un grand désir de faire de ce projet une trace qui marquera notre émancipation, notre révolte et notre gain de liberté. Pour certains et certaines, ce mémoire n'est qu'une partie d'une exigence afin d'achever un programme de maîtrise. Pour nous, c'est une conjugaison d'années de lutte pour les droits de la femme, de journées passées dans les rues à chercher et de journées de peur d'être déportée, ainsi que de journées de découverte d'un nouveau monde qui nous a acceptée telle que nous sommes, des mois de rédaction sous un stress énorme de perdre notre chance de vivre libre. Si nous vous écrivons ce qui suit, c'est parce que nous voulons marquer par la force de l'expression écrite qu'on peut changer nos réalités, qu'on a le droit de choisir et que ce droit nous exige certes des sacrifices mais que c'est à nous de voir ce qu'on veut choisir. Ainsi, ce mémoire – pour nous- n'est qu'une affirmation du pouvoir de la persistance, de la volonté de choisir et de l'humanité dans les cœurs des gens qui pourront ne pas partager ni nos croyances religieuses, ni de race ou autre. Sans vous dire plus, nous espérons que ce suit vous inspire à forger et à réaliser vos rêves.

Concernant notre sujet de mémoire, il ne fait aucun doute que d'énormes progrès ont été accomplis dans l'atteinte de l'égalité comme droit fondamental pour les Canadiennes (Condition féminine Ottawa, 2005). Depuis 2005, la situation a encore évolué. Par exemple, au Conseil des ministres en 2015, les femmes ont finalement eu une parité dans les positions du pouvoir (Site du Parti Libéral Canada, 2015). Néanmoins, cinq des ministres femmes sont des déléguées ministérielles qui sont attachées à des hommes ministres (La Presse, 2016). Ce progrès relatif peut inciter de nombreuses personnes à croire que l'égalité pour les femmes est atteinte au Canada.

Or, cette parité n'est pas atteinte à tous les niveaux de pouvoir ni dans tous les secteurs d'emploi. En outre, le Québec est le moins avancé des provinces canadiennes en matière d'égalité entre les sexes. Des statistiques récentes de Faits-Saillants (2015) montre qu'au niveau provincial, les québécoises se trouvent moins sur le marché du travail soit 57.6% que les canadiennes soit 61.6%. Le taux de chômage des québécoises est aussi plus élevé soit 6.4%.

De plus, des analyses poussées de la situation économique font ressortir des écarts criants entre leur revenu moyen et celui des hommes (Rose, 2013; Leahy, 2005). Cette situation économique résulte de plusieurs obstacles et problèmes auxquels les femmes font face sur le marché du travail. En outre, bien que la présence des femmes sur le marché du travail soit considérablement forte (47.3% <sup>1</sup>de la population active en 2012; Statistique Canada, 2012), il existe une division sexuelle du marché du travail. Par exemple, la présence des femmes dans les milieux de la construction, ingénierie, et techniciens ne dépasse pas les 2.1% (Statistique Canada, 2015). On parle ici de métiers non traditionnels car le taux de féminité ou de

---

<sup>1</sup> Source: Femmes et santé et sécurité du travail : Mythes et défis syndicaux, FTQ, Montréal, 2015, p.8.

masculinité est inférieur à 33% (Emploi Québec, 2013). L'intérêt de notre recherche concerne les emplois non traditionnels des femmes.

Cet intérêt est directement lié à celui des syndicats, des intervenantes sociales et des OSBL pour le maintien, l'intégration et l'accès des femmes dans les métiers non traditionnels, qui est élevé et demeure pertinent étant donné la faible évolution sociale de la situation des femmes en emplois non traditionnels.

Ainsi, la Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) en collaboration avec l'équipe de recherche « l'Invisible qui fait mal »<sup>2</sup> et le service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal a travaillé sur les stratégies d'intégration et de maintien des femmes dans les milieux non traditionnels. Un projet en cours (Chatigny, Messing, Riel et Vézina, 2014) avec le Service de la condition féminine de la FTQ, outillé par une approche ergonomique et la prise en compte du genre, porte sur l'analyse des stratégies d'information et de formation pour les membres, afin de favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans ces milieux. Des entretiens auprès de représentants de la centrale, de travailleuses et de délégués syndicaux ont été réalisés. Ce mémoire s'inscrit dans le cadre de ce projet financé par le Programme d'aide financière à la recherche et à la création (PAFARC) de l'UQAM.

Le but de ce mémoire est de contribuer à documenter les stratégies d'information/ formation de la FTQ ainsi que les besoins des femmes qui ont participé à la recherche en cours (Chatigny et coll., 2010). Cette formation est destinée à des travailleuses déléguées syndicales et vise à de connaître et valoriser

---

<sup>2</sup> Regroupement de chercheuses rattaché à l'UQAM, qui travaillent sur la thématique du genre et de la santé au travail.

leurs représentations – car elles ne sont pas toutes erronées et les outiller pour soutenir les femmes en contextes d’emploi non traditionnels.

L’analyse portera sur des données existantes recueillies dans le cadre du projet PAFARC<sup>3</sup>, et plus particulièrement sur des données d’entretiens et sur de la documentation fournie par le partenaire. En complément, des données d’observation de la formation seront mises à contribution. Notre revue de littérature réfèrera à d’autres recherches scientifiques effectuées auprès de femmes afin d’identifier certains obstacles auxquels les femmes en non traditionnel font face.

Cette recherche est de type exploratoire et se situe dans le champ de l’éducation; en particulier de la formation continue et plus précisément de la formation syndicale.

Les retombées de cette recherche sont de deux types :

1. Des connaissances sur le sujet;
2. Des pistes de réflexion pour le développement des stratégies d’information et de formation de la FTQ.

---

<sup>3</sup> Le matériel des entrevues analysées dans cette recherche provient en totalité du projet PAFARC-2014. L’analyse et l’utilisation du contenu des entrevues dans ce mémoire s’inscrivent dans la continuité du projet.

## CHAPITRE I

### PROBLÉMATIQUE

#### 1.1 Introduction

Le présent chapitre expose la pertinence sociale ainsi que scientifique de notre recherche. Nous commençons par brosser un portrait général de la situation des femmes sur le marché du travail pour ensuite définir et explorer la division sexuelle de ce dernier. Nous explorons ainsi les deux catégories d'emplois : d'abord les métiers ici appelés non traditionnels aussi connus comme métiers traditionnellement masculins pour les femmes. Puis, nous présentons les différents obstacles que les femmes vivent dans ces métiers non traditionnels. Nous mettons en évidence les différentes stratégies d'intégration et de maintien des femmes et la nécessité, pour le partenaire demandeur, de faire le point sur ses stratégies de formation. Nous concluons cette partie par la présentation de l'objectif général de la recherche.

#### 1.2 Les femmes sur le marché de travail : un chemin parsemé d'embauches

« La problématique des femmes sur le marché du travail fait couler beaucoup d'encre depuis quelques décennies (Dugré, 2005 : 5) ». Depuis une dizaine d'années, il y a une mobilisation sociale croissante pour l'inclusion des femmes et l'égalité entre les sexes sur le marché du travail. Et pourtant, il existe jusqu'à nos jours, des problèmes liés à la division sexuelle du travail et à la discrimination du marché du travail selon les stéréotypes de sexe.

Nous présentons d'abord la distribution des femmes et des hommes sur le marché du travail puis, nous brossons un portrait général de la situation socioéconomique des femmes (par rapport à celle des hommes) ainsi que de certaines inégalités qu'elles

vivent en relation avec la discrimination du marché du travail et les stéréotypes d'origine culturelle.

### 1.2.1 La distribution des femmes et des hommes sur le marché du travail

Le tableau 1 montre que l'écart de présence des Hommes et Femmes sur le marché du travail est aujourd'hui semblable mais, si on pose ensuite le regard sur le taux de présence des femmes dans les emplois traditionnellement masculin, on peut constater que l'écart devient énorme et qu'il est important de comprendre pourquoi.

**Tableau 1. 1 Population active et taux d'activité selon le sexe<sup>4</sup>**

(en milliers)	2011	2012	2013	2014	2015
<b>Population active</b>	18 619,6	18 809,5	19 037,8	19 124,5	19 278,0
<b>Hommes</b>	9 803,1	9 885,6	9 996,5	10 071,8	10 182,4
<b>Femmes</b>	8 816,5	8 923,9	9 041,3	9 052,7	9 095,6

Le taux d'activité des femmes comparé à celui des hommes n'est pas le fruit du hasard. Il dépend de plusieurs facteurs notamment des stéréotypes sexuels et engendre aussi une situation économique différente de celle des hommes. La section qui suit l'explique en détail.

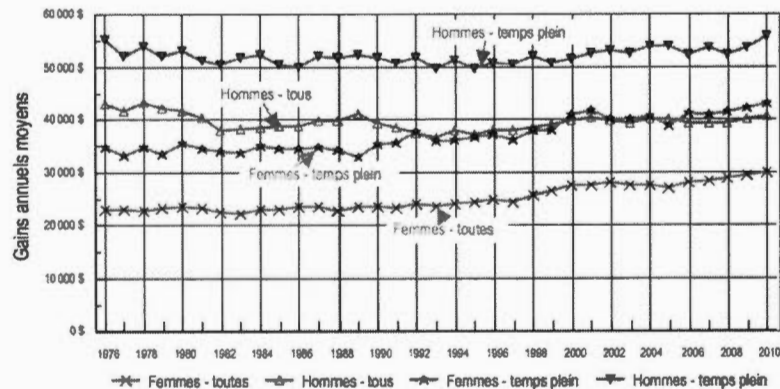
<sup>4</sup> Source: Statistique Canada (2015) CANSIM, tableaux [282-0002](#). Dernières modifications apportées : 2016-01-08.



### 1.2.2 La situation économique des femmes sur le marché du travail

Malgré le discours gouvernemental prônant l'égalité entre les sexes, et malgré la Loi sur l'équité salariale adoptée en 1996, les Canadiennes ont encore un revenu inférieur à celui des hommes, tout le long de leur vie (Fortier, 2013). En outre, une recherche juridique menée par Lehay (2005) explique que les femmes se trouvent généralement dans des emplois atypiques (soit des emplois à temps partiel ou moins rémunérés que ceux des hommes). L'étude révèle le manque de volonté politique d'adoption des mesures éliminant les préjudices qu'imposent aux travailleuses, les règles en matière d'avantages sociaux, d'absence d'adaptation des milieux de travail et de régime de retraite.

L'enquête sur les finances des consommateurs et l'enquête sur la dynamique du travail et du revenu (Lehay, 2005) révèlent que l'inégalité de revenu était encore présente au Canada en 2010. Ci-dessous, un diagramme qui présente le gain annuel des femmes et des hommes:



**Figure 1.1.** Gains annuels moyens pour des femmes et des hommes selon leur statut d'emploi de 1976 à 2010<sup>5</sup>.

Entre 1997 et 2011, le salaire horaire moyen des femmes travaillant à temps plein a augmenté de 48,9 %, passant de 14,42 \$ à 21,47 \$ alors que celui des hommes travaillant à temps plein a augmenté de 17,07 \$ à 23,88 \$, soit une augmentation de 39,9 %. Malgré cette réduction de l'écart, il reste donc encore du chemin à faire (Rose, 2013). Pour ce qui est la loi sur l'équité salariale, la situation est marquée par de modestes changements et selon la Commission de l'équité salariale, le salaire a encore un sexe. À chaque dollar payé à l'homme, la femme ne reçoit que quatre-vingt sous (Commission d'équité salariale, 2016). À la fin de décembre 2015, 84% des entreprises qui participent au programme d'équité salariale ont fait l'exercice avec un retard de 50%<sup>6</sup> pour les entreprises de la Montérégie, de la Capitale Nationale et les entreprises de secteurs en détail, de la construction et des services de restauration (Commission d'équité salariale, 2016).

<sup>5</sup> Source : tiré de l'Enquête sur les finances des consommateurs et de l'Enquête sur la dynamique du travail et du revenu (CANSIM, 2010, tableau 202-0102).

<sup>6</sup> Selon la commission d'équité salariale, ces régions ont été dans un retard de déclaration et d'entrée du programme avec un pourcentage de 50% comparé au reste des régions.

Les recherches de Fereo (2010); Rose (2013), Leahy (2005) et Dugré (2006) ont abordé plusieurs raisons qui peuvent expliquer cet écart. En effet, parmi les raisons identifiées, on trouve les suivantes : les femmes sont moins représentées dans les métiers bien rémunérés (qui sont des métiers traditionnellement masculins), elles s'attachent moins aux effets pécuniaires des emplois, les responsabilités familiales lourdes les poussent à chercher un emploi à temps partiel, ou les stéréotypes de genre dans diverses pratiques organisationnelles en milieu du travail tendent à récompenser des tâches qui correspondent à celles des hommes (Dugré, 2006, Plouffe, 2011).

Par ailleurs, il n'est pas surprenant de savoir que les femmes sont les plus vulnérables aux situations de pauvreté que les hommes. En effet, 56 % des familles monoparentales dirigées par une femme sont pauvres, en regard de 24 % pour les familles dirigées par un homme (Guide d'information pour les femmes en non traditionnels, Action Travail Famille 2013, p.5). De plus, selon la même source, 37 % des mères seules travaillent pour moins de 10 \$ l'heure.

La situation économique des femmes est en grande partie le résultat d'une discrimination et d'une marginalisation du marché du travail (Action Travail Femmes, 2013; Dugré, 2009). Diverses raisons contribuent à cette situation, dont le taux d'activité des femmes et les écarts sociaux. L'écart entre le taux d'activité des femmes et celui des hommes varie selon plusieurs facteurs (niveau d'études, âge, ethnicité, etc.) (Statistique Canada, 2016), dont celui du ghetto du temps partiel (Lehay, 2005). En 2002, 28 % des femmes travaillent à temps partiel comparé à 11 % des hommes (Lehay, 2005). En 2014, la proportion de femmes employées à temps plein s'est accrue, passant de 40 % à 57 %, tandis que la proportion d'hommes qui travaillaient à temps plein a diminué, passant de 84 % à 74 % (Statistique Canada, 2015).

### 1.2.3 La division sexuelle des métiers du marché : métiers non traditionnels et métiers traditionnels

Rappelons qu'Emploi Québec (2013) désigne comme non traditionnel un emploi dont le taux de féminité ou de masculinité est inférieur à 33 %. Ainsi, les professions d'ingénieur, de soudeur et de camionneur sont des exemples de professions non traditionnelles pour les femmes, tout comme celles d'infirmière, d'enseignante<sup>7</sup> et de secrétaire sont non traditionnelles pour les hommes. Par ailleurs, plusieurs chercheurs et chercheuses, surtout des sociologues, ont aussi constaté la division sexuelle du travail (Kergoat, 1983; Armstrong & Armstrong, 1993; Hirata & Senotier, 1996 ; Gonik et coll., 1998 ; Vogel, 1999; cités par Messing & Chatigny, 2004).

Dans notre recherche, nous nous intéressons aux métiers non traditionnels pour les femmes et plus particulièrement aux stratégies qui soutiennent les femmes qui pratiquent ces métiers.

### 1.2.4 La distribution des femmes dans les métiers non traditionnels

Selon un reportage effectué par Radio-Canada sur les femmes dans les métiers non traditionnels (2015), Emploi-Québec a répertorié environ 253 métiers qui sont majoritairement masculins. De ce nombre, 150 métiers ont moins de 15% de femmes (ex : agent de piste aérien, sous-officier des forces canadiennes etc.) et une centaine ont moins de 8% de femmes (Radio-Canada, 2015). Nous verrons que d'autres données confirment cette situation.

---

<sup>7</sup> Sauf pour les programmes de formation professionnelle et technique où généralement, des femmes enseignent les métiers traditionnellement féminins et les hommes des métiers non traditionnels.

### 1.2.5 La distribution des femmes dans les programmes d'études professionnelles

La majorité des femmes tout comme des hommes semblent choisir leurs carrières selon les stéréotypes sexuels d'origine culturelle. Ainsi, comme on peut le constater à partir du tableau suivant (Tableau 2), au Québec, les femmes sont moins nombreuses dans les programmes d'études pour les métiers de soudeuses, de mécanique automobile etc. En effet, le taux de féminité dans ces métiers est faible et ne dépasse pas les 15%.

**Tableau 1. 2.** Les dix programmes d'études les plus fréquentés en formation professionnelle (DEP, ASP), inscriptions à temps plein, selon le sexe, Québec, 2008-2009<sup>8</sup>

Programmes d'études	Hommes inscrits	Femmes inscrites	% de présence des femmes
	Dans le programme	Dans le programme	
<b>Programmes à prédominance féminine</b>			
Santé, assistance et soins infirmiers	5	864	98,9 %
Secrétariat et Comptabilité	4 695	50	86,8 %
Assistance à la personne en établissement de santé	659 2 342	793 516	81,9 % 81,3 %
<b>Programmes mixtes</b>			
Lancement d'entreprise	2 693	1 696	61,4 %
Cuisine	976	1 130	46,3 %
<b>Programmes à prédominance masculine</b>			

<sup>8</sup> Source : Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (2010a)

Soudage-montage		2 518	
Mécanique automobile	167	219	6,2 %
Électricité	149		4,4 %
Charpenterie-menuiserie	71	2664	2,6 %
	68	3379	2,0 %

Ainsi, le tableau montre qu'on a un total de 43400 hommes inscrits dans les programmes de la formation professionnelle dont la majorité dans des programmes à prédominance masculines et 54144 femmes inscrites dans les programmes de la formation professionnelle dans la majorité dans des programmes traditionnellement féminins.

#### 1.2.6 Les exigences d'un métier traditionnellement masculin pour les femmes

Les femmes qui choisissent un métier non traditionnel se trouvent seules face à un ensemble de préjugés, de discriminations et de situations du travail parfois pénibles. Chaque milieu a ses particularités et ses attentes mais un métier non traditionnel exige un double effort de la part des femmes (Chatigny, 2007, Messing et coll., 2010, Messing, 2010, Couture et coll., 2012) où les environnements sont conçus pour des hommes et où des collègues attendent une faute de leur part pour les considérer non qualifiées. Nous allons revenir à ce point dans le cadre théorique.

Il existe d'autres raisons qui font en sorte que cette situation soit difficile. À titre d'exemple, l'embauche est suivie par du harcèlement sexiste de la part des collègues (Legault, 2005). Évidemment, chaque milieu de travail est particulier. Par contre, il est bien documenté que les femmes dans les métiers non traditionnels font face à des difficultés particulières qui affectent leur maintien en emploi (Conseil d'intervention pour l'accès des femmes en emploi, 2011; CCQ, 2015; Couture et coll., 2005; Chatigny, 2012).

La plupart des femmes décident bien évidemment de ne pas rester dans un métier NT avec toutes les difficultés vécues. Ainsi, le nombre de femmes en emploi non traditionnel se réduit comme « peau de chagrin » d'une année à une autre : le taux d'abandon moyen des travailleuses est de 27% après un an, et de 62% après cinq ans, soit un taux de 40% plus élevé que celui de leurs collègues masculins (CIAFT, 2011). Dans le secteur de la construction, il me semble que c'est encore plus élevé (CCQ, 2015). C'est pour cela qu'il existe au Québec des stratégies de maintien et d'intégration qui sont mises en place par différents acteurs politiques, centrales syndicales et organismes à but non lucratif. Par exemple, la Commission de la construction du Québec vient de renouveler le Programme d'accès à l'égalité (PAE) dans le milieu de la construction afin d'encourager l'intégration et le maintien des femmes dans ce milieu où leur représentation n'est que de 1%<sup>9</sup> (CCQ, 2015). Nous nous penchons maintenant plus attentivement sur les différents obstacles auxquels les femmes font face au Québec selon le secteur d'emploi ainsi que leurs stratégies, parfois -in exprès- afin de se maintenir dans un emploi.

#### 1.2.7 La discrimination systématique dans les métiers non traditionnels

La question de la ségrégation sexuelle est récurrente dans la plupart des recherches qui portent sur les femmes dans les milieux de travail NT. Une recherche portant sur la ségrégation sexuelle est celle de Dugré (2006). Sa recherche explore l'insertion et le maintien en emploi des femmes travaillant dans l'industrie de la construction et essaie de comprendre la réalité au travail de ces femmes en termes d'intégration ou d'exclusion. Elle affirme que le chantier de construction est un milieu masculin où la femme est considérée comme une ennemie. Il s'agit d'un

---

<sup>9</sup> 1% en comparaison de 2.3% au gouvernement fédéral. Le Québec est considérée la dernière en matière d'inclusion des femmes sur les chantiers de la construction (*Source* ; statistique Canada, 2015)

environnement hostile où l'intégration des femmes nécessite une identité résiliente et où une discrimination systémique s'exerce.

La ségrégation sexuelle en milieu du travail selon Peitchinis (1998 dans Dugré 2006) prend quatre formes : verticale, horizontale, verticale-horizontale et intra occupationnelle. Le concept de la ségrégation verticale concerne la dynamique d'accès au pouvoir dans les organisations. Cette dynamique est problématique, car les femmes ne sont présentes que dans 3 % des emplois hiérarchiques (gestionnaire, exécutifs, etc.) (Statistiques Canada, 2006). Dans plusieurs organisations, les femmes sont verticalement ségréguées (Fortier, 2002, Legault, 2005, Dugré, 2006 et Grant, 1998). Quant à la ségrégation horizontale, il s'agit de l'accession aux métiers. C'est d'ailleurs le propos de la recherche de Dugré (2006). En effet, cette auteure constate que les femmes travaillant au sein de métiers traditionnellement masculins éprouvent des difficultés d'embauche, d'intégration et d'insertion. Une des raisons qui expliquent la ségrégation horizontale est celle de la structure organisationnelle marginale. En effet, la structure de l'industrie de la construction fait en sorte que plusieurs aspects du métier sont dominés par les hommes (Meyerson et coll., 2000; Dugré, 2006; et Messing, 2012). Par exemple, la femme est discriminée dans un chantier car sa physiologie l'empêche parfois de manipuler des objets lourds mais, cette condition ne l'empêche pas d'effectuer ce travail malgré les risques que cela pourrait entraîner. (Messing et coll., 1999). Une autre forme de ségrégation sexuelle est celle de verticale-horizontale. Cette dernière combine les deux formes précédentes. Enfin, la forme intra-occupationnelle est celle qui engendre la disparité salariale. Comme nous l'avons déjà mentionné, jusqu'à maintenant les femmes sont moins payées que les hommes dans plusieurs emplois. Outre la ségrégation sexuelle, les femmes qui s'intègrent dans les métiers non traditionnels vivent d'autres obstacles.



Parmi les femmes qui parviennent à accéder et à se maintenir dans un poste au sein d'emplois majoritairement masculins, plusieurs ont en effet un parcours marqué par des difficultés. Le harcèlement psychologique et sexuel est un des obstacles. Legault affirme que les rapports au sein de la collectivité du travail sont basés sur le sexe de la travailleuse. De plus, des hommes se mettent ensemble pour exclure la femme du milieu (Legault, 2005). Même avec l'apparition des programmes d'accès à l'égalité afin de combattre la discrimination systémique, l'acceptation du collègue féminin n'est pas toujours facile et mène plutôt parfois à des stratégies d'exclusion qui prennent la forme de harcèlement sexuel (Legault, 2005, Lagabrielle, 2009, Chicha et Charest, 2012). En matière de discrimination systémique, Legault confirme qu'il s'agit de : « Celle qui n'est ni explicite, ni volontaire, ni même consciente ou intentionnelle, mais qui relève le plus souvent d'un système de gestion (ou d'attribution de certains avantages) fondé sur un certain nombre de présupposés implicites quant aux caractéristiques des divers groupes et comprenant un ensemble de pratiques et de coutumes qui perpétuent une situation d'inégalité à l'égard des membres des groupes cibles. » (Legault, 2005)

Les améliorations apportées aux conditions d'accès et d'insertion des femmes dans les milieux majoritairement masculins ne semblent pas suffisantes pour assurer le maintien en emploi. Selon Dugré (2006), la mixité en emploi dans le secteur de la construction, n'élimine pas les inégalités et ne change pas les représentations liées à la présence de femmes occupant des emplois majoritairement masculins.

Par ailleurs, l'ensemble de la situation tel que décrite ci-haut explique le besoin de la FTQ de poursuivre le travail pour améliorer la situation des femmes en non traditionnels.

### 1.3 Le projet syndical de la FTQ

La demande de la FTQ a été adressée aux chercheuses de l'équipe de « l'Invisible qui fait mal » en raison de leur expertise et de leur collaboration antérieure sur la santé des femmes au travail, notamment des femmes en contextes non traditionnels (Couture et coll., 2005; Chatigny et coll., 2012).

La nécessité de travailler sur les femmes en emplois non traditionnels n'est pas apparue directement. Elle a commencé par plusieurs recherches effectuées par l'équipe de « l'Invisible qui fait mal » dans les années 90 et suivies par d'autres recherches effectuées sur les lésions professionnelles (Cox, 2012; Cox et coll., 2007), la santé mentale et physique des travailleuses, et aussi des travailleurs (Messing et coll., 2010; Couture et coll., 2012; Chatigny, 2001; 2007 et 2008), l'adaptation du milieu du travail et l'aménagement des postes de travail. Un constat de ces recherches a été la relation entre le type du métier et les obstacles rencontrés en matière de santé. C'est à partir des enjeux de santé et sécurité que l'équipe a commencé à creuser progressivement la question des situations des femmes en emplois NT.

En considérant le genre et les situations du travail, le projet de la FTQ en collaboration avec des chercheuses et chercheurs de la CINBIOSE ont été orientés vers la question des femmes en emplois NT. Avant d'expliquer le projet pilote, nous commençons ici par présenter certains enjeux de santé et sécurité au travail en NT puis, nous établissons notre objectif général qui découle du projet pilote.

### 1.4 Objectif général de la recherche

Rappelons que cette recherche fait partie du projet PAFARC mentionné plus tôt, qui examine les pratiques d'information et de formation pouvant favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans les milieux non traditionnels afin de

développer des repères pour la formation/information destinée aux délégués syndicaux.

Le projet PAFARC vise trois objectifs qui sont extraits du document de la présentation du projet (Chatigny, 2014, p. 4) et présenté comme suit:

- **Objectif 1.** Recenser les documents, les pratiques et les perspectives de formation et d'information de la FTQ et d'autres organisations qui travaillent à l'intégration et au maintien des femmes en emplois traditionnellement masculins;
- **Objectif 2.** Recenser les connaissances scientifiques et pratiques pertinentes pour développer les contenus de formation et d'information;
- **Objectif 3.** Préparer un document synthèse et des pistes de développement des contenus pour l'information et la formation syndicale (par exemple des blocs de contenus à intégrer dans des formations existantes ou pouvant servir lors d'activités de sensibilisation).

Pour ce mémoire, nous analysons des outils de formation/information développés par la FTQ ainsi que les besoins des femmes concernées afin d'alimenter les recherches et les interventions qui visent à soutenir leur intégration et leur maintien en emploi, en relation avec les situations rencontrées par les travailleuses.

Notre but est de contribuer à documenter et à analyser certaines stratégies d'information et de formation mises en place pour les intervenants syndicaux, en relation avec les situations de travail des femmes dans les milieux non traditionnels. Cette recherche est de type exploratoire et se situe dans le champ de l'éducation, en particulier de la formation continue et plus précisément de la formation syndicale.



## CHAPITRE 2

### CADRE THÉORIQUE

#### 2.1 Introduction

Afin de mieux comprendre les situations vécues par les femmes en emplois majoritairement masculins, nous avons répertorié des recherches québécoises, canadiennes et françaises sur le sujet. Ensuite, nous avons regroupé les facteurs de réussite ainsi que les obstacles en lien avec les questions d'accès, d'intégration et de maintien des femmes, trois éléments qui ressortent recherches consultées.

Par ailleurs, nous avons défini le concept de « stratégie » selon plusieurs disciplines telles que l'éducation, la sociologie et l'ergonomie de l'activité, pour finalement ne garder qu'une seule définition pour notre recherche et analyse.

Par la suite, nous présentons le rôle des syndicats ainsi que des organismes à but non lucratif dans le maintien des femmes en emplois non traditionnels. Ensuite, nous traitons de la question du genre, et de la considération de ce dernier lors de l'analyse de nos données. Enfin, nous nous attardons à nos objectifs spécifiques.

#### 2.2 Le genre dans notre recherche

Étant donné l'inégalité actuelle des chances, la sous-représentation des femmes dans les milieux NT, l'importance des rapports sociaux de sexe (Kergoat, 1984 Dans Messing et Chatigny, 2004) et de la marginalisation des femmes dans les milieux NT, nous allons prendre en considération le concept du genre dans notre recherche.

Selon le sociologue Skinner (2012, p.235) : « le genre fait référence aux opportunités et attributs sociaux associés au fait d'être un homme ou une femme et

aux relations entre les femmes, les hommes, entre les filles et les garçons ainsi qu'aux relations entre femmes et entre hommes. Ces attributs, opportunités et relations sont des constructions sociales. Cela signifie que ce sont des constructions et des produits de la société et, en cela, ils peuvent être modifiés et transformés ».

Le genre est donc abordé ici comme « sexe social » ou « construction sociale ». Comme Skinner (2012) le détaille. Il est différent du « sexe » qui est de « la condition chromosomique » (Messing et Chatigny, 2004). Il constitue un élément influençant à la fois la position de l'individu « quant à son intégration et son cheminement professionnel » (Bourdon et Cleaver, 2000; Eckert, 2010; Baudoux et Noircent, 1998, Dans Fortier, 2013, p.67).

Autrement dit, nous ne faisons pas référence au sexe biologique ici mais au genre qui est une création sociale limitant le rôle ainsi que la position de la femme selon les stéréotypes du genre. La recherche PAFARC dans laquelle s'inscrit la nôtre repose sur l'analyse de cette construction sociale des stéréotypes de genre. Nous verrons dans la section suivante, que c'est aussi le choix que nous avons fait, en organisant les résultats des recherches consultés, selon des catégories de facteurs sociaux.

### 2.3 Ce qui disent les recherches sur les situations de travail des femmes en NT

Afin de mieux comprendre les situations vécues par les femmes dans les emplois majoritairement masculins, nous avons répertorié différentes recherches québécoises, canadiennes et françaises sur le sujet. Ensuite, nous avons regroupé les facteurs<sup>10</sup> de réussite ainsi que les obstacles selon les éléments qui suivent : les facteurs liés à la culture organisationnelle, les pratiques organisationnelles notamment la conciliation travail-famille, les obstacles au développement des compétences, les facteurs liés à la

---

<sup>10</sup> Facteur est ici entendu comme stratégie (que ce soit une stratégie bloquant ou favorisant le maintien).

SST dans les métiers NT et les stratégies liés au maintien des femmes dans les métiers NT.

### 2.3.1 Les facteurs liés à la culture organisationnelle

Plusieurs recherches qui se basent sur l'analyse ergonomique de l'activité ont démontré que les femmes qui entrent dans un emploi majoritairement masculin ne se trouvent pas dans un terrain neutre (Chatigny et Messing, 2006). En effet, cette situation se traduit par des équipements organisés physiquement en fonction des hommes. À titre d'exemple (Couture et coll., 2005) constatent que les différences physiologiques ainsi que physiques entre les hommes et les femmes peuvent avoir des répercussions sur la santé et la sécurité des travailleuses. Dans leur recherche, les chercheuses ont remarqué que les différences au niveau de la poitrine, de l'articulation de la hanche, de la force physique et de la taille ont un impact sur la réalisation du travail qui implique la manipulation et le déplacement d'objets et d'outils, le port des ceintures d'outils ou de sécurité, et l'aménagement du poste de travail. En outre, le manque d'aménagement voire d'adaptation des outils de travail indique que les difficultés rencontrées ne sont pas principalement liées à la capacité des femmes, ni à leurs compétences à réaliser la tâche du travail, mais plutôt au manque d'aménagements et d'équipements adaptés aux caractéristiques des personnes de taille et force moindres que la moyenne des hommes. En effet, il semble qu'il y ait une tendance à juger l'incompétence des femmes dans les milieux majoritairement masculins par leur manque de force physique (Calvet et coll., 2012) ou leur difficulté à manipuler des objets lourds (Bryant et Jaworski, 2011; Aker, 2006) Par ailleurs, le rapport sur la mixité au travail publié en 2013 par Action Travail des Femmes (ATF), encourage la reconnaissance de l'utilisation et l'adaptation des milieux de travail, pour les travailleurs, et des changements apportés pour soutenir et encourager les travailleuses. En outre, avec l'analyse ergonomique

dans certains secteurs (Chatigny et Messing, 2010; Couture et coll., 2005; Riel, 2014), nous constatons que la question du manque de force physique n'est pas un argument réel vu que ces recherches ont montré que c'est le manque d'adaptation des outils ou des équipements qui nuit à la réalisation adéquate de l'activité du travail et qui engendre la perception d'incompétence des femmes dans certains secteurs qui nécessitent une manipulation d'objets lourds. En plus, plusieurs études montrent comment peu de milieux de travail encouragent un aménagement de l'organisation physique du poste de travail ainsi qu'une description de tâches qui prend en compte les besoins des individus en fonction de leur genre (Lagabrielle et coll., 2009). À titre d'exemple, ces auteurs expliquent que : « les organisations aménagent plus ou moins les environnements professionnels afin de les adapter davantage aux caractéristiques des femmes qu'elles emploient » p.19.

En négligeant la santé et sécurité, le manque d'adaptation des équipements (Couture et coll., 2006; Chatigny et Messing, 2011; Messing et coll., 2012) ainsi que la prise de conscience de l'importance d'adapter le milieu de travail pour l'être humain; la situation ne s'améliore pas.

Nous constatons que les aménagements sont nécessaires pour réduire les exigences du travail et pour permettre aux femmes de maintenir un meilleur équilibre entre leur santé et leur travail, ce qui implique des stratégies moins coûteuses pour se maintenir en emploi. Il ne suffit pas seulement d'assigner les postes requérant une force physique importante ou comportant des risques pour la santé (émanation toxique, blessures, saletés) aux hommes par défaut (Messing, 2010). Les femmes bien évidemment ne sont pas faibles, mais une prise de conscience et une prévention à la source engendrent une meilleure inclusion des travailleuses dans les milieux majoritairement masculins. De plus, l'aménagement du poste de travail fait gagner du temps et conjugue mieux la vie professionnelle avec la vie personnelle des



travailleuses (Lagabrielle et coll., 2009). Ainsi, le fait d'aménager le poste du travail peut réduire les douleurs, les demandes d'aide de la part des travailleuses et faire gagner du temps.

En outre, il semble que la question de l'adaptation des milieux de travail n'est pas le seul facteur qui nuit à une intégration ainsi qu'au maintien à long terme des femmes dans les emplois majoritairement masculins; la question de la conciliation travail-famille semble elle aussi engendrer beaucoup de soucis chez les travailleuses elles-mêmes, tel que nous le verrons ci-dessous.

### 2.3.2 Les pratiques organisationnelles

Les métiers sont organisés selon un modèle traditionnel où l'homme a comme rôle principal de travailler à l'extérieur et la femme de s'occuper de la maison ainsi que des enfants. Les horaires de travail dans ce type d'emploi ne permettent pas une flexibilité et une stabilité d'horaire (Alfed, Eccles et Barber, 2006). Ceci nécessite une adaptation voire des sacrifices que les femmes font afin de concilier travail-famille. Par exemple, les heures supplémentaires sans préavis constituent des obstacles majeurs pour les femmes qui ont des enfants (Legault, 2009). En outre, Gingras, Savard et Robidoux (2006) affirment que les femmes qui prennent des congés de maladie ou des congés pour des soins familiaux sont négativement perçues. En plus, ce type de congés est vu comme une distinction « anormale » qui pourra mener dans certains cas, à des congédiements illégaux ou à l'abandon de l'emploi par les travailleuses (CIAFT, 2011; Rapport sur la mixité au travail, 2013). Même avec le modernisme, il semble que les collègues masculins perçoivent la revendication des droits de la femme sur le marché du travail comme une menace aux pratiques et à la culture masculine (Tremblay, 2004). Dans d'autres cas, il existe des difficultés pour les parents travailleurs d'assumer les responsabilités familiales et professionnelles à la fois (Chrétien, 2005). En outre, les femmes travailleuses, préoccupées par leur sens

de la maternité ne demeurent pas longtemps dans un métier non traditionnel (Couture et coll., 2005, ATF, 2011) et certaines travailleuses envisagent en effet la possibilité de quitter l'emploi lorsqu'elles seront enceintes, en raison des obstacles physiques.

Par ailleurs, l'abandon du métier est involontaire lorsque l'organisme décide de se débarrasser du personnel. C'est aussi ce genre de pratiques organisationnelles qui nuit au maintien des femmes dans les métiers non traditionnels. À titre d'exemple, dans les métiers du col bleu (ATF, 2011), 10 % du choix du changement de métier fait suite à ce genre de pratique.

Les employeurs ne prennent pas une grande part de responsabilités dans la question de l'accès et du maintien des femmes en emplois majoritairement masculins. En effet, ils sont parfois réticents à l'idée de changer leurs pratiques ou politiques afin de faciliter le maintien des femmes dans leurs entreprises. En outre, avec le Programme d'accès à l'égalité mis en place au Québec dans le secteur de la construction (CCQ, 2015) afin de réduire la discrimination systémique envers les femmes en emplois non traditionnels, certaines entreprises et employeurs se trouvent dans la situation de recruter une femme sans réaliser toutes les exigences, que ce soit en termes de formation, de préparation du milieu ou d'autres aspects identifiés dans les fondements du PAE (CCQ, 2015; CIAFT, 2013; Clerc, 2007) et Legault, 2001). Or, la Commission de la construction du Québec encourage la sollicitation par l'employeur des organismes qui pourront l'informer sur le programme ou des organismes spécialisées en matière de maintien des femmes en emplois traditionnellement masculins afin de créer un environnement plus ouvert. En outre, il semble qu'une collaboration entre le syndicat, l'employeur et les organismes est une pratique gagnante afin de favoriser le maintien des femmes en NT (Messing et coll., 2011). Ainsi, Messing et Chatigny (2004, p.233) précisent que : « *le type de formation reçue et le rapport à la formation des travailleurs et des travailleuses* »

font augmenter les chances de maintien des femmes en NT. En outre, et pour mieux combattre « la division sexuelle» (Messing et Chatigny, 2004), les modes opératoires qui ne favorisent pas l'interaction entre le travail et la vie hors travail, et les conséquences néfastes sur la santé et l'activité de travail (Messing et Chatigny, 2004); la collaboration entre l'employeur, le syndicat et les collègues encouragent une meilleure intégration des femmes dans les NT.

### 2.3.3 Les obstacles au développement des compétences

Sur le marché du travail, les femmes se trouvent devant des exigences souvent plus élevées afin de prouver leurs compétences et de gagner leur place dans leurs milieux de travail (Chatigny, 2013). Plusieurs recherches (Messing et coll., 2011; Couture et coll., 2005; Mollinier, 2012; Legault et Ouellette, 2013; Riel, 2014; Chamberland et Paquin, 2008; Asselin, 2003 et Gallioz, 2006) dans plusieurs domaines ont révélé ce fait. Nous allons dans cette section voir quelques cas dans différents secteurs qui illustrent cette situation. En premier lieu, nous allons prendre des exemples des recherches effectuées puis nous allons nous attarder aux enjeux de formation pour les femmes dans les milieux majoritairement masculins.

La question du développement des compétences commence par la formation initiale. Une recherche menée par Pratte (2009) auprès de femmes dans des programmes d'études NT révèle que les femmes ont du mal à trouver des stages d'études et que les milieux qui les accueillent ont tendance à leur faire des tâches ménagères par exemple au lieu de leur faire pratiquer les tâches liées à leurs programmes d'études. Ainsi, dans sa recherche, Pratte, montre que les stagiaires qui se trouvent sur les chantiers de la construction se trouvent dans une situation où le milieu leur impose des tâches connexes, ce qui revient à les priver de leurs compétences. De son côté Chatigny et coll. (2012) dans une recherche en centre de formation professionnelle, constate que les élèves féminines n'ont pas accès aux

mêmes types de compétences en SST et que cela est dû entre autres à un traitement différent de la santé et de la sécurité dans les programmes d'études.

En milieu de travail, les femmes se trouvent face à deux obstacles dans le développement de leurs compétences pour travailler dans un milieu NT soit l'accès aux savoirs et savoir-faire pertinents pour leur insertion dans l'emploi et le fait que les formations formelles soient mal adaptées à leurs besoins (Chatigny, 2014). L'auteure explique que suite à une recherche effectuée dans l'entreprise de télécommunication dont nous avons déjà parlé (Couture et coll., 2005), il était documenté que la résistance des collègues se manifestait notamment par la rétention d'informations ou le refus de partager des savoirs d'expérience pour rendre l'exécution de la tâche difficile et pour les décourager. Ainsi, les savoir-faire informels partagés avec les femmes dans les situations qui l'exigent « pourraient être des vecteurs du développement, mais ils pénalisent plutôt les femmes (Solar (1998), dans Chatigny, p.3, 2014) ». Cette recherche a aussi permis de constater que la formation à la manutention des échelles avait été conçue pour des hommes de grande taille et que les travailleuses se blessaient par conséquent deux fois plus que leurs collègues masculins.

La présence des femmes dans les milieux non traditionnels fait tourner toujours l'argument du manque de compétence et de force pour travailler vu que généralement les métiers NT exigent une force physique (Couture et coll., 2005, Golliaz, 2006). Or, dans ce qui précède on voit bien que les femmes en NT peuvent être désavantagées sur le plan physique lorsque la formation formelle et informelle ne répond à leurs besoins.

Par ailleurs, le stéréotype bien connu, celui de la faible physiologie de la femme, incite ces dernières à souvent prouver leurs compétences et travailler en double

(Legault, 2009) afin de gagner le même respect qu'un homme (Riel, 2014; Messing et coll., 2012). Elles développent ainsi davantage leur maîtrise de certaines situations et sont parfois considérées comme plus compétentes par leur employeur.

#### 2.3.4 La santé et sécurité au travail des femmes dans les métiers NT

Les femmes qui se trouvent dans un milieu non traditionnel font face à plusieurs types de traitements qui affectent leur santé mentale ainsi que physique (Legault, 2009, 2003, 2005, Calvet et coll., 2012, Bryant et Jaworski, 2011). Ainsi, les femmes subissent dans certains cas du harcèlement psychologique et sexuel. À ce propos, Dugré (2006) affirme que certains travailleurs exploitent le pouvoir de leur sexe masculin dominant, ce qui peut mener parfois à la division du collectif du travail et à l'abandon du travail. En outre, la main d'œuvre embauchée à la faveur des programmes d'accès à l'égalité ne se trouve pas devant un accueil de la part des collègues masculins, mais plutôt face à une exclusion informelle à travers un comportement impulsif (Lagabrielle, 2009, Dugré, 2006). Outre le harcèlement, les femmes se trouvent devant une culture de discrimination systémique qui est parfois ni explicite, ni intentionnelle, mais qui révèle d'un système de gestion fondé sur des stéréotypes et préjugés qui présument de la faiblesse et de l'incompétence de la femme dans un milieu non traditionnel (Legault, 2005).

Face à ces obstacles, les femmes qui se trouvent dans ce milieu essaient de persévérer et de garder leur emploi en recourant à un certain nombre de stratégies qui semblent selon elles efficaces pour la situation vécue. Or, à la lumière de ce que nous avons identifié dans la littérature, il nous semble important de comprendre les diverses stratégies relatives au maintien des femmes en NT, soit la triangulation des stratégies, c'est-à-dire celles des milieux de travail, les stratégies syndicales et les stratégies des femmes ainsi que leurs besoins.

## 2.4 Les stratégies relatives au maintien des femmes en non traditionnels

Il est important ici d'aborder le concept de stratégie dans notre projet afin d'examiner les stratégies déployées par les femmes pour se maintenir en emplois et les stratégies syndicales afin de changer les représentations sur le travail de ces dernières en emplois non traditionnels. Ainsi, nous allons en premier lieu examiner notre compréhension du concept de stratégie et le pourquoi derrière la prise en compte de l'aspect ergonomique et de l'éducation dans notre définition.

### 2.4.1 Les concepts stratégiques

- **Des définitions générales**

D'une manière générale, selon le Dictionnaire actuel de l'éducation de Legendre (2005, p.1260), une stratégie : « c'est une manière de procéder pour atteindre un but spécifique. Ensemble de moyens mis en œuvre et des actions engagées par un agent sur un terrain donné en vue d'y atteindre un objectif spécifique ». Plus spécifiquement, une stratégie est un « plan général et bien établi, composé d'un ensemble d'opérations ingénieuses et agencées habilement en vue de favoriser au mieux l'atteinte d'un but compte tenu d'une situation dont les principaux paramètres sont connus ». Selon la situation, il existe plusieurs types de stratégies en éducation : connective, rationnelle, pédagogique, de changement, etc.

En éducation, le terme « stratégie d'enseignement » est courant. Selon Legendre (2005, p.1261), il s'agit d'un « ensemble d'opérations et de ressources pédagogiques, planifié par l'éducateur pour un Sujet autre que lui-même dans le but de favoriser au mieux. Plus globalement, la « stratégie pédagogique » renvoie à un plan où la nature et les interrelations

des éléments du Sujet, de l'Objet, de l'Agent et du milieu sont précisées en vue de favoriser les adéquations les plus harmonieuses entre ces quatre composantes d'une situation pédagogique ». Selon Bruner (dans Legendre, 2005, p.1263) il s'agit d'« un ensemble de méthodes et de techniques pour apprendre, pour penser et pour résoudre un problème ».

En complément, nous nous intéressons à la stratégie du changement, qui est une perspective de la recherche PAFARC. Dans les curriculums et en recherche, c'est un « ensemble de procédures et de techniques que des individus et des groupes utilisent afin d'atteindre des objectifs de changement » (Savoie Zajc, 1993, dans Legendre, 2005, p. 1262). Le concept de « stratégie des organisations » nous apporte un élément car il s'agit de « réponse et plan d'action que les administrateurs d'une organisation apportent aux grandes questions qui se posent au regard des orientations fondamentales que l'organisation entend poursuivre (Brassard, 1996 dans Legendre, 2005, p. 1262).

En raison de notre sujet de mémoire, les définitions précédentes seront utiles. Elles aideront à identifier les stratégies syndicales d'information et de formation, et les stratégies des organisations concernées.

- **La stratégie en ergonomie de l'activité**

Le concept ou terme « stratégie », en ergonomie de l'activité, découle du processus de régulation. Ce dernier consiste en l'ajustement des éléments de l'activité et à l'évolution ou la transformation du système (St-Vincent et coll., 2010). Le processus de régulation de l'individu et du collectif a pour objectif la conservation d'un équilibre entre la santé et les objectifs liés aux tâches. Dans ce processus, les travailleuses, pour ce qui

concerne notre étude, développent des stratégies pour équilibrer leur état interne et l'exigence de la tâche. Le développement de la stratégie peut se faire collectivement. À titre d'exemple, « les travailleuses sur les tables de parage, le développement de la fatigue au niveau de l'épaule qui saisit les morceaux sur le convoyeur, les a amenées à utiliser une stratégie d'échange de tables afin d'utiliser l'autre bras pour saisir les morceaux (St-Vincent et coll., 2010, p.55) ». Cela peut aussi se faire d'une manière individuelle et inconsciente. Lorsqu'on observe un individu en activité, « devant son ordinateur par exemple » (St-Vincent et coll., 2010) on remarque le changement constant de posture à cause des maux de tête, de dos, des douleurs ou d'autres raisons en lien avec la santé. En effet, l'individu en activité cherche, par la stratégie de changement, consciemment ou inconsciemment, à s'adapter au poste du travail et à effectuer ses tâches). Parfois, les stratégies développées ne suffisent pas pour maintenir l'équilibre. L'individu doit alors faire des compromis parfois coûteux pour la santé. Ces derniers sont une « concession faite à l'équilibre entre le maintien de la santé et l'atteinte des objectifs du travail (St. Vincent et coll., p.56, 2010). Le compromis parfois, peut devenir un danger pour la santé de l'individu. Ce sont les stratégies de régulation des travailleuses que cette définition peut permettre d'appréhender, et peut-être aussi celles de leurs collègues.

- **La « stratégie » tel qu'entendue dans notre recherche**



Notre compréhension de la stratégie est tout outil, technique et procédure utilisés afin de changer les situations et ou de sensibiliser les individus et les organisations pour changer une situation. La stratégie ici est tout moyen déployé par le syndicat, les femmes en NT et leurs milieux afin de favoriser l'intégration des femmes en emplois non traditionnels.

Cependant, nous détaillons ici ce que nous connaissons sur les stratégies favorisant ou non le maintien des femmes ainsi que les obstacles et le vécu des femmes sur le marché du travail qui menons une intervention directe afin de maintenir les femmes en non traditionnel.

#### 2.4.2 Les stratégies syndicales

Les stratégies des syndicats identifiées dans la littérature touchent surtout la formation et l'information offerte par les centrales syndicales. Ce sont celles que nous traiterons dans cette section. Les stratégies syndicales pourraient aussi porter sur des interventions en milieu de travail, par les syndicats locaux mais nous avons trouvé peu de choses dans notre recension. Couture et coll., en 2005, signalaient toutefois que les travailleuses font peu appel à leur syndicat car elles n'y trouvent pas le soutien. Certaines souhaitent leur soutien pour l'accueil, l'obtention d'équipements et l'aide en situation de harcèlement.

- **La formation syndicale**

L'essence du mouvement syndical est de garantir le droit au travail et à des conditions justes et équitables (Éducation FTQ, 1980). L'éducation est un outil pour transmettre les stratégies de négociation, de militantisme et de développement d'autres compétences, afin de favoriser la veille et la lutte contre toute injustice dans le milieu du travail.

L'attitude des syndicats envers la formation varie mais il y a un consensus sur son importance à former la main d'œuvre et à changer les milieux du travail (Charest, 2003). La formation n'est pas seulement une stratégie pour former la main d'œuvre mais aussi une occasion d'élargir le pouvoir, en contribuant à l'expansion des sociétés industrielles (Gagné, 2004). À titre d'exemple, la FTQ ainsi que d'autres centrales syndicales sont connues pour leur volonté d'élaborer des formations basées sur une stratégie qui représente les membres et qui se transforme en retombées positives pour les milieux et pour la société. C'est aussi l'intérêt de notre partenaire (FTQ) à titre de complément aux stratégies d'information visant l'intégration des femmes en NT et comme moyen pour influencer la culture des milieux de travail car il s'agit d'un enjeu crucial.

Dans notre recherche, nous nous intéressons à ce que les femmes vivent dans la formation comme stratégie utilisée par la condition féminine de la FTQ afin d'outiller ses déléguées syndicales pour une meilleure intervention auprès des femmes dans les milieux non traditionnels. Ce qui suit est une présentation générale des modalités pédagogiques de la formation syndicale, utilisée par la suite afin d'analyser la formation observée et analysée dans le cadre de cette recherche. Nous nous limitons à une formation, « femmes et SST » étant donné que c'est la nouvelle formation que la centrale vient de mettre en place. Toutefois, la centrale syndicale réalise aussi des interventions dans le cadre d'autres formations et activités qui s'adressent à des militants syndicaux afin de transformer leur représentation sur la place des femmes dans les métiers NT.

- **Le modèle pédagogique syndical de la FTQ**

Le guide pédagogique de la FTQ (2010) constitue la base de tout type de formation au sein de la centrale, que ce soit par le conseil régional de la FTQ ou d'autres syndicats affiliés. Il se situe dans le courant de la formation des adultes. Parmi les cinq principes d'apprentissage identifiés dans le guide (p.3), on cite les suivants :

- « L'apprentissage est une expérience qui se passe à l'intérieur de l'adulte. Cependant, l'expérience est vue d'une manière purement subjective et individuelle. Le contenu de la formation entre autre est fondé par l'expérience de l'adulte. Le contenu vient appuyer cette expérience ou l'approfondir.
- L'adulte ne retient généralement que ce qui lui servira dans son travail.

L'apprentissage est une œuvre de collaboration. Cependant, les interactions entre les adultes stimulent leur curiosité et poussent les apprenants à trouver des solutions. Lors de ces interactions, l'adulte est dans un appel direct à son expérience comparée avec l'autre et dans un processus de compréhension ».

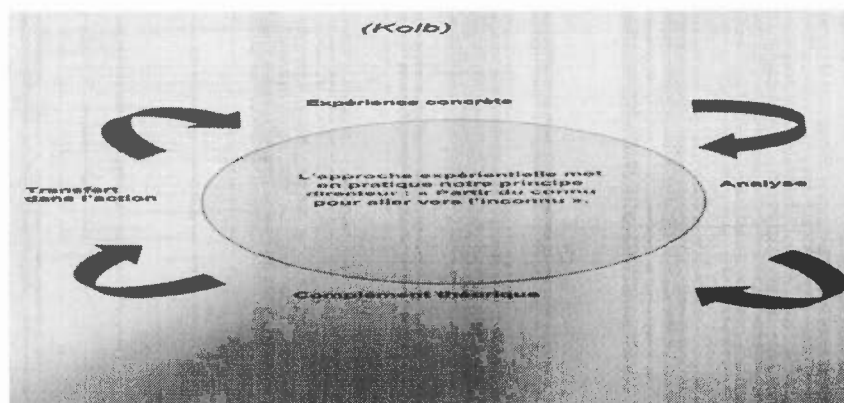
Les deux autres principes, complémentaires, réfèrent au fait que l'adulte doit se sentir concerné et que c'est à lui de décider ce qui est important, et que chacun a sa propre manière d'apprendre et de résoudre des problèmes.

Par conséquent, les conditions d'apprentissage doivent être planifiées afin d'avoir une ambiance favorable à la participation et de développer un sentiment de confiance et de respect, de permettre aux participants de trouver un sens aux apprentissages et d'avoir le droit de se tromper et de

confronter leurs idées. Les méthodes pédagogiques qui sont proposées dans le guide sont le tour de table, le travail en ateliers, la discussion, le questionnement, le jeu de rôle et l'étude de cas. Les outils pédagogiques sont le tableau, la co-animation et l'évaluation.

Le guide (p.3) réfère à des approches de formation qui se démarquent de l'enseignement magistral dans une perspective de pédagogie de la solidarité et du changement. On réfère aux courants d'animation de groupe, de l'approche conscientisant de Freire, et surtout au modèle de l'approche expérientielle de Kolb (1994; et 1998 Dans Chevrier et coll., 2000). Cette modèle, adapté par la FTQ (figure 3), met en pratique le principe directeur : « partir du connu pour aller vers l'inconnu », « partir de la réalité et de l'expérience des apprenant.es pour aller vers la théorie ou le complément.

Il est important de noter ici que ce modèle adapté de l'approche de Kolb s'inspire des quatre étapes de la démarche pour illustrer ce principe en modifiant certains termes. Ainsi, nous remarquons que la FTQ a ajouté le complément théorique et le transfert dans l'action et a enlevé la conceptualisation abstraite et la généralisation (Petit, 2009).



**Figure 2. 1** Modèle pédagogique de Kolb, adapté et modifié par la FTQ, 2010

Ce schéma est le modèle utilisé dans toutes les formations de la FTQ. L'approche expérientielle est un choix stratégique pour la formation syndicale. Ce modèle permet une meilleure compréhension sur comment la FTQ utilise la formation pour mieux servir une adaptation avec la réalité de la personne. Ainsi, la formation est une stratégie basée sur le vécu de la personne en situation du travail ou dans son milieu pour l'enrichir avec ce qui est documenté dans la théorie (Gagné, 2004 dans FTQ, 2010). Autrement dit, la formation n'est qu'un outil qui vient renforcer ce qui s'est passé dans le milieu du travail et outiller les participants avec d'autres moyens identifiés dans la littérature.

Gagné (2004) tiré de FTQ (2010) affirme que la stratégie syndicale de formation est une arme puissante pour la réalisation du changement des représentations du travail si elle est bien orientée. Sur leur site web, la Confédération syndicale internationale (2010) mentionne que la formation syndicale est une des stratégies les plus importantes afin de renforcer la collectivité du travail.

Ces repères nous aideront à analyser la formation syndicale que nous avons observée.

- **Les stratégies de l'information**

La condition féminine de la FTQ travaille depuis les années 80 sur des documents de sensibilisation sur la place de la femme dans le milieu du travail et des rapports de recherches ou d'information sont publiés annuellement. Les données publiées sur les femmes se présentent sous forme de brochures présentant des données, des historiques, des profils de femmes militantes qui ont changé le monde syndical, de bons coups syndicaux pour soutenir les femmes en NT (FTQ, 2015).

Par ailleurs, la réflexion syndicale sur les pratiques internes, les structures et la diffusion de l'information sont nécessaires (Lindsay, et coll., 2007; Laufer, 2003; Cornet, 2002). De plus, la contribution particulière des syndicats pour ce qui est de la diffusion de l'information auprès de ses membres peut transformer la résistance des milieux du travail et les positions défensives (Ponchut et Barth, 2012). Ainsi, Lindsay et coll., (2007) affirment que : « pour transformer les milieux, il faut que tous les groupes, même ceux qui ne subissent pas la discrimination, réfléchissent à leurs pratiques. Se questionner sur les stratégies et la professionnalisation des rôles des responsables de faire appliquer l'équité est nécessaire. » (p.28).

- **L'école des femmes**

Lors du congrès de 2013, une décision importante qui a été prise est celle de la réalisation d'une école pour les femmes afin de travailler sur

les trois compétences suivantes : le leadership, la santé et sécurité au travail et la relève syndicale (Site Web FTQ, 2015).

La création de l'école est une stratégie innovatrice qui a pris une forme de lutte pour les droits de la femme en préparant des femmes militantes à manifester leurs besoins dans plusieurs domaines et surtout celui de la santé et sécurité au travail. La FTQ semble adopter la théorie de la masse critique (ATF, 2013), autrement dit, de réunir les femmes et les faire parler sur ce qu'elles vivent, les alimenter avec des moyens et des outils qui pourront aider à renforcer le maintien dans les métiers non traditionnels.

Cette activité semble donc viser à la fois l'information et la formation, afin d'aider les femmes à développer leurs stratégies de maintien en emploi.

#### 2.4.3 Les stratégies des travailleuses

Les femmes qui choisissent un métier non traditionnel se trouvent généralement seules face à un ensemble de préjugés, de discriminations et de situations du travail parfois pénibles. Chaque milieu a ses particularités et ses attentes mais un métier non traditionnel exige beaucoup de la part des femmes. Elles doivent donc trouver diverses stratégies pour se protéger et pour se maintenir en emploi. C'est ce que nous explorons maintenant.

- **Diverses stratégies qui ont des limites**

Un certain nombre de recherches (Couture, et coll., 2006; Legault, 2001, 2005, 2009; Riel, 2014) ont relevé des stratégies déployées par les femmes en emplois non traditionnels afin de se maintenir ou de se

maintenir dans leur milieu de travail. Lorsque certaines travailleuses, par exemple, subissent du harcèlement, elles utilisent l'humour pour apprendre à se défendre, ou la dénonciation d'une situation ou encore elles développent une carapace. Certaines portent le fardeau de l'adaptation et ne font rien face à des blagues inappropriées (Legault, 2009). Ainsi, « faire comme si de rien n'était » c'est une des stratégies utilisée par les femmes dans le milieu du travail. Des femmes se sentent « sous surveillance » constante et ne peuvent pas demander de l'aide des collègues. En effet, toute demande d'aide ou question peut être considérée comme une faiblesse voire une incompétence et donc, ces femmes se trouvent isolées dans une situation parfois stressante pour constamment prouver leurs compétences. L'isolement survient lorsque les femmes constatent que les autres stratégies ne fonctionnent (Couture et coll., 2005). L'isolement est donc un choix forcé sur les travailleuses qui se trouvent généralement moins nombreuses dans leurs milieux (Legault, 2008).

Dans leur rapport de recherche sur la santé et sécurité au travail auprès de techniciennes en télécommunication, Couture et coll., (2005) détaillent les stratégies utilisées par des femmes en NT afin de surmonter les obstacles auxquels elles font face. Elles identifient sept stratégies ainsi que leurs apports et leurs inconvénients.

- Faire ses preuves, démontrer ses compétences, c'est-à-dire en faire plus et le faire mieux. Cela aide à la reconnaissance mais implique une charge de travail supplémentaire.



- Faire du déni des obstacles et de ses différences. Cette stratégie permet de se fondre dans le groupe mais fait en sorte que les femmes masquent leurs caractéristiques physiques et leurs besoins.
- Répliquer aux hommes lorsqu'ils ont des comportements inadéquats, permet de tenter de les faire cesser mais cela peut heurter la fierté des collègues et empirer la situation.
- Revendiquer un statut spécial, permet d'obtenir des accommodements mais amène des collègues à penser que les femmes ne sont pas capables de faire le travail.
- S'allier à des collègues peut permettre de se faire aider et se protéger mais cette stratégie est difficile à réaliser parce que les hommes concernés risquent d'être mis de côté par leurs collègues.
- S'isoler, dresser « un mur » (p.54) entre soi et les collègues permet de se mettre à l'abri
- S'allier ou ne pas s'allier aux autres femmes. La solidarité féminine est très importante pour partager les difficultés et les stratégies mais attire l'attention sur leurs différences.

En effet, les femmes interviewées ont exprimé que la présence d'autres femmes dans le milieu pourrait les aider. Ainsi, la présence de plusieurs filles aide à s'affirmer, à répondre et à avoir confiance (Couture et coll., 2005) Or, il arrive qu'il n'y ait pas d'autres femmes.

En ce qui concerne les stratégies de déni, on peut faire le pont avec ce que la sociologue Kergoat (2012) définit comme le « rapport social du

sexe » et comme les femmes adaptent des comportements masculins afin de s'adapter avec le milieu ou aussi être accepté. Gallioz (2006) a bien expliqué en se basant sur le modèle de Kergoat sur les rapports de sexe comment certaines femmes réagissent dans les chantiers de construction d'une façon masculine soit dans leur tenue vestimentaires ou leur comportement. Elles sont d'ailleurs considérées comme « le garçon manqué » par les collègues masculins.

Ces stratégies ne sont pas utilisées séparément mais sont combinées et ne sont pas efficaces dans toutes les situations, ni auprès de tous les hommes, ni à long terme, car elles ne reposent que sur les stratégies des travailleuses et non pas des milieux. En effet, si la situation continue à reposer sur les femmes seules et que les milieux concernés n'agissent pas, les risques de dénigrement ne vont pas disparaître.

L'exclusion systémique des femmes en non traditionnel, qui perdure depuis longtemps, nous incite à travailler sur les stratégies des femmes dans leurs environnements de travail.

- **Stratégies des milieux : Représentation du travail masculin et féminin**

Le terme « travail » est largement investi par des structures influencées par des concepts masculins (Lehay, 2005). En d'autres termes dit l'auteur, le travail établit des attentes différentes selon le sexe, les hommes étant vus comme des « soutiens de famille » alors qu'il est justifiable que les femmes s'adonnent au bénévolat, aux emplois irréguliers et/ou à des emplois à salaire.

Dans une publication de la Condition féminine de l'Ontario (2005, p.8), Leahy affirme que : « la culture canadienne cloître les femmes à un rôle de dépendance, et les valeurs culturelles étayent cette vision ».

Dans la pensée populaire, « les soins donnés aux enfants ainsi que le travail ménager des femmes renvoient à du travail « privé » et « sont le fruit d'un choix, et les femmes qui tentent de concilier travail rémunéré et travail non rémunéré font face à des réactions mitigées alors que la plupart des hommes jouissent d'un appui non équivoque » (Freiler et coll., 2001, p.66).

On pourrait penser que cette situation a changé mais l'entrée des femmes en NT, en particulier sur les chantiers, ne va pas de soi. En effet, au-delà de sa main d'œuvre constituée à 90% d'hommes, les femmes représentent à peine 1% dans les fonctions de chantier, et le milieu est donc imprégné d'une culture masculine (Dugré, 2005, Gallioz, 2008).

Dans certains pays tels que la France, la féminisation du milieu de la construction n'était qu'une décision forcée vu le manque de main d'œuvre à l'époque (Gallioz, 2008). Cette recherche de nature sociologique a cherché à étudier ce que cette minorité de femmes vivent et les résultats étaient parlants. Les données empiriques ont été collectées entre 2002 et 2004 auprès d'hommes et de femmes de tout niveau hiérarchique, de toute fonction et de tout métier travaillant dans les entreprises du bâtiment, et d'autre part de responsables syndicaux et d'organismes de formation. Plus de cent vingt entretiens ont été réalisés afin d'identifier les difficultés que les femmes vivent dans ce milieu. Gallioz constate que la présence des femmes dans ces milieux est perçue

comme une transgression de normes sociales (du côté des hommes) mais, pour les femmes ça fait partie des stratégies émancipatrices et de la recherche d'une exceptionnalité.

Ce que nous retenons de cette recherche (Gallioz, 2006), c'est la façon dont les hommes voient les femmes dans ce milieu. En effet, selon les hommes interrogés dans la recherche, « l'effet de la nature » fait en sorte qu'une femme n'est pas née pour la construction. Depuis Aristote, dit Gallioz, il existe une différence ontologique entre les femmes et les hommes. L'homme est par exemple défini par sa force physique alors que la femme l'est par sa douceur et cela suffit à justifier certaines discriminations ou fermetures des secteurs d'activité (Gallioz, 2006; Legault, 2008; Collin et coll., 2000). Toujours selon Gallioz (2006) c'est dans une logique essentialiste que les femmes n'apparaissent pas dans le bâtiment voire sont discriminé lorsqu'elles sont présentes. Autrement dit, les femmes ont une place bien définie selon la « nature humaine ». Or cette nature et l'idée de la différence entre les sexes et des rôles des femmes et des hommes sont définis par la société comme le souligne Geneviève Fraisse (1994, p.65) : « c'est la société qui fait dire à la nature ce qu'elle veut ». Cependant, selon Guillaumin, cette différence se construit dans un rapport où il y a un point fixe, un centre qui ordonne autour de lui et auquel les choses se mesurent. La signification idéologique de la différence, selon Guillaumin, est « la distance au référent (1992, p.97) ». Par conséquent, pour remédier à « la peur de la confusion des sexes » de la société, l'être féminin est toujours présenté différent de l'être masculin, où ce dernier est le centre de référence. De plus, comme l'explique Guillaumin, la femme étant différente et «

naturellement moins forte », elle n'est pas la bienvenue dans un milieu d'homme « fort ». C'est la raison même pour laquelle les hommes justifient tout acte discriminatoire (que ce soit des posters pornographiques ou autre) (Gallioz, 2006, Legault, 2008). Car finalement, pour eux ce n'est qu'une « instauration de la normalité sociale » (Legault, 2008). Ainsi, les femmes se trouvent devant un rejet affirmé dès leur entrée dans le chantier.

Pour certains hommes, le fait d'accepter une femme nécessite de la voir sous un autre angle. En effet, une femme de chantier est vue comme un « garçon manqué » (Galerand et coll., 2013, Galliaz, 2006). Ainsi, ce modèle considère la femme de chantier comme une entité qui essaye de copier le style masculin et de faire comme un homme. Elles sont des femmes qui se sont détachées de leur féminité et qui ont adopté un mode masculin sauf qu'elles ne le sont pas et donc, elles sont associées au modèle d'un garçon manqué. En effet, les femmes qui travaillent au chantier et qui suivent ce modèle sont des femmes déplacées voire inconvenantes. L'expression du 'garçon manqué' a des origines ontologiques selon Guillaumin. Dans la recherche de Gallioz, les interlocuteurs qui utilisent le terme du « garçon manqué » ont un modèle unique et unificateur de la femme malgré la diversité de ces dernières. Les hommes ne parlent pas des femmes mais des stéréotypes féminins, et en particulier du manque de puissance physique et de la femme minutieuse, fine et soucieuse du travail (Gallioz, 2006, Legault, 2008). Et puisque l'univers du bâtiment est majoritairement masculin, les femmes qui s'y trouvent ne sont que des garçons manqués. Le terme « manqué » est lourd de sens. Il renvoie à une défaillance, un ratage. Être un garçon

manqué est comme le dit Guillaumin, « un homme inachevé » (1992, p.95). C'est donc pourquoi les hommes traitent souvent les femmes qui se trouvent dans le chantier d'une manière irrespectueuse. C'est devenu une affirmation pour eux que si elles veulent se trouver dans un milieu naturellement non fait pour elles, qu'elles doivent s'ajuster et s'adapter en conséquence. Entre autre, il faut avoir du caractère pour survivre à toutes sortes de discrimination et de harcèlement sur le chantier. Les femmes qui se trouvent isolées dans le milieu de la construction ne vivent pas une intégration plaisante. Elles doivent faire preuve de force de caractère, d'adaptation qui les amènent à transformer leurs personnalités et à s'ajuster à toute autre « contrainte logistique » (Plonffe, 2011, p.18). En effet, par « contrainte logistique », Plonffe parle de l'ajustement à l'équipement moins adapté voire non adapté, aux horaires hebdomadaires etc. Il semble que c'est à elles de développer leurs stratégies d'intégration.

Selon l'étude de Gallioz (2006), les femmes qui se trouvent sur le chantier semblent avoir commencé leur « désintégration » dès leurs choix de carrière. Cependant, ce choix devient dangereux et pris au sérieux dès que ça commence à devenir « du long terme ». À titre d'exemple, des femmes interviewées ont affirmé que leurs parents expriment qu'il s'agit que d'une « crise d'adolescence » (Élodie, chef d'équipe peintre, 35 ans), avant un retour « à la normale ». Tout le « jeu » après est de démontrer aux femmes qu'elles ne sont pas à leur place. Sur le chantier, les hommes qui se trouvent autour de ces femmes n'arrêtent pas de rappeler que « sa place est pour servir le café », « le devoir de la femme c'est d'être dans la cuisine », voire qu'elle ne peut être que la femme de ménage »;

expressions d'autant violentes pour ces femmes, qu'elles cumulent deux formes de stigmatisation/discrimination : sexisme et racisme (quand elles sont d'origine différente) (Gallioz, 2006, Legault, 2013). Certaines femmes vont de l'avant et construisent une personnalité libératrice alors que certaines décident de retourner à la normalité face à tous ces types de relations de tensions.

## 2.5 En résumé

Nous avons commencé par la question suivante : « Quelles sont les stratégies de formation-information syndicales mises en places pour les femmes en emplois NT selon les intervenantes syndicales? » nous avons répertorié des recherches antérieures qui portaient sur les aspects des stratégies des travailleuses, des travailleurs et des entreprises. Nous avons en premier lieu identifié ce que les femmes généralement vivent dans les milieux de travail à prédominance masculine et nous avons constaté que leurs situations consistent à faire des efforts pour s'intégrer. Ensuite, nous avons ciblé en particulier le rôle du syndicat dans le maintien des femmes en emplois non traditionnels et nous avons retenu que la formation syndicale en particulier s'appuie sur le vécu de la personne pour après être illustré avec la théorie. Il existe donc une relation forte entre la formation syndicale et les situations de travail, dans ce cas-ci des femmes en emplois. Afin de mieux comprendre cette relation, nous avons ciblé les besoins des femmes concernées.

Par ailleurs, nous avons remarqué dans la littérature qui porte sur les situations des femmes dans les milieux NT, que ceux-ci semblent difficiles et parfois mènent les femmes à l'abandon de l'emploi. Différentes causes ressortent au cours des phases d'insertion dans le milieu du travail : le manque d'adaptation du milieu ou parfois des lacunes du côté du soutien au développement des compétences (formation initiale

dans le centre de la formation professionnelle, dans les stages de fin d'études, dans le réseautage et dans la formation offerte par l'entreprise).

On remarque aussi que ces phases sont influencées par le genre car dans plusieurs cas, les arguments pour éliminer une femme ou faire du milieu de travail un milieu non accueillant sont en relation avec le genre social. Au cours de nos lectures, nous avons trouvé que les concepts de genre et de stratégie sont fortement reliés aux situations vécues par les femmes dans mes milieux NT.

De surcroit, nous avons remarqué à partir de nos lectures que l'intervention dans les milieux que ce soit par le syndicat ou les intervenants sont plutôt limitées et dépendent des particularités du secteur, du milieu de travail, des collègues, des travailleuses. La situation est complexe et il est donc difficile de dire qu'une stratégie est plus gagnante qu'une autre. Nous souhaitons donc contribuer à mieux comprendre ces situations. Vu que nous nous intéressons à la formation continue et plus particulièrement syndicale, il apparaît donc nécessaire de porter une attention particulière aux stratégies des syndicats qui visent à favoriser l'insertion et le maintien des femmes en NT.

En complément, il apparaît nécessaire de mieux comprendre les stratégies des travailleuses et de leurs milieux afin d'améliorer leur situation.

Ces constats nous amènent à proposer trois sous-objectifs que nous présentons dans ce qui suit.

## 2.6 Les objectifs spécifiques de la recherche

Rappelons que notre recherche traite de l'analyse de stratégies syndicales de formation /information de la FTQ pour le maintien des femmes en emplois non traditionnel en relation avec les besoins des femmes concernées.



Afin de répondre à cette question, en fonction de ce que nous avons repéré dans la littérature, nous allons essayer de répondre aux trois objectifs spécifiques suivants:

1. Identifier les stratégies de formation-information dans la documentation fournie par la FTQ et dans la nouvelle formation intitulée « Les femmes et la santé et sécurité » offerte par le Conseil régional FTQ.

2. Identifier les situations de travail rencontrées par les femmes en emplois non traditionnels ainsi que leurs stratégies, à la lumière de la documentation syndicale et des entretiens avec les intervenantes syndicales.

3. Identifier les stratégies des milieux, à l'aide de la documentation syndicale et des entretiens avec les intervenantes syndicaux.

Nous présentons maintenant les méthodes qui nous ont permis d'atteindre ces objectifs.



## CHAPITRE 3

### MÉTHODOLOGIE

#### 3.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous détaillons l'approche méthodologique ainsi que l'analyse des données. Nous expliquons aussi dès le départ la distinction entre la méthodologie dans le projet PAFARC et dans notre projet de mémoire. Nous expliquons aussi quelques considérations éthiques.

#### 3.2 Approche méthodologique

##### 3.2.1 Approche globale

Notre recherche se situe dans le champ de l'éducation et plus spécifiquement de la formation spécialisée. Ce mémoire fait partie d'un projet PAFARC qui s'agit d'une recherche exploratoire basée principalement sur une analyse ergonomique descriptive. Notre recherche partage l'aspect exploratoire de ce dernier. Ainsi, l'aspect exploratoire de notre recherche part de l'idée que celle-ci est la première qui porte directement sur les stratégies. Cependant, nous dressons un portrait partiel de la situation des femmes en emplois non traditionnels car notre but est essentiellement de comprendre, d'analyser et de documenter les stratégies de maintien des femmes en emplois non traditionnels. En effet, ce volet est peu documenté et les informations que les recherches nous apportent sur les stratégies sont moins avancées en comparaison avec le vécu des femmes dans les emplois non traditionnels. Le but de l'analyse exploratoire est de formuler des questions pour des recherches futures, d'en générer de nouvelles et de devenir familier avec des situations ou des faits (Paillé, 2012). À ce titre, nous pensons que la combinaison de la recherche exploratoire/descriptive va nous fournir un premier portrait des stratégies de formation et d'information favorisant l'intégration ainsi qu'une documentation des

situations courantes afin de les transformer (Dufour, 2015; Trudel, 2007; Van Der Maren, 1996). Dans notre cas, nous n'irons pas jusqu'à la transformation des situations mais tenterons plutôt de fournir des pistes de travail pour le développement des stratégies syndicales ainsi que des idées de projets de recherches pour poursuivre le travail sur la question. La recherche exploratoire a une double tangente : celle de nous familiariser avec des situations ainsi qu'avec les stratégies déployées pour l'intégration des femmes en emplois non traditionnels selon les intervenantes syndicales. Parfois, dans les entretiens, les participant.es vont à la fois décrire une situation de travail et une stratégie utilisée afin de se maintenir dans leurs emplois. En nous basant sur la littérature scientifique et les documents de la FTQ, nous allons explorer les stratégies déployées (stratégies syndicales de formation et d'information ou stratégies développées par les femmes ou leurs milieux) afin de cibler les besoins, des pistes de travail pour les prochaines formations-informations syndicales et des pistes de recherches (Trudel et coll., 2007), et ainsi, de mieux cerner l'angle que pourrait favoriser notre partenaire pour ses prochaines interventions.

### 3.2.2 Analyse des données secondaires

Notre recherche se base sur des données secondaires qui proviennent du projet pilote intitulé : « *Intégration et maintien des travailleuses en emplois traditionnellement masculins : initiatives de formation syndicale et aspects à développer en fonction des connaissances actuelles* ». Nous avons participé, à titre d'observatrice, aux trois des entretiens que nous analyserons et à titre d'assistante de recherche nous avons réalisé la transcription des données audio de ces trois entretiens. Dans le cadre de ce mémoire, nous effectuerons la codification et l'analyse des données de ces entretiens à l'aide de la méthode d'analyse thématique de Paille (2012). Cependant, nous n'avons pas sélectionné l'échantillon ni la population dont le choix a été effectué par l'équipe de recherche du projet. Notre recherche n'est qu'une partie de ce dernier, qui lui implique un plus grand nombre d'entretiens. Nous avons pris en charge le volet de la formation, de la documentation et de l'identification des besoins des intervenantes syndicales pour cibler

les stratégies favorisant le maintien et l'intégration des femmes en emplois non traditionnels.

Dans ce qui suit, nous allons d'abord détailler la population ainsi que l'échantillon concerné par les entretiens que nous avons analysés, puis les méthodes que nous avons utilisées, afin d'analyser les sept entretiens effectués.

### 3.3 Population et échantillon

#### 3.3.1 Population

La population étudiée dans cette recherche est majoritairement des femmes dans des emplois non traditionnels. Ces dernières sont soit des femmes militantes, des travailleuses, des représentantes syndicales, des déléguées syndicales et/ou patronales. Parfois les participantes pourront avoir un double rôle (travailleur et délégué syndical).

#### 3.3.3 Échantillon et méthodes

L'échantillon de la recherche conduite par Céline Chatigny est constitué de cinq groupes répartis selon l'objectif du projet pilote. Le recrutement réalisé dans le cadre de la recherche a été élaboré et préparé par l'équipe du projet PAFARC. Les chercheuses se sont assurées que la participation soit volontaire et éclairée. Il s'agissait d'un recrutement de participants et participantes selon la méthode de la boule de neige, c'est-à-dire que les personnes étaient référées par d'autres qui avaient entendu parler du projet et qui sont déjà participé à ce projet.

Dans le tableau 3 ci-après, nous présentons les groupes d'entretiens dans la recherche PAFARC, dans le tableau 4 les entretiens que nous avons analysés dans notre recherche, et finalement dans le tableau 5 le détail des méthodes.

**Tableau 3. 1.** Présentation des groupes de participantes aux entretiens pour la recherche PAFARC

<b>Groupe A.</b> 3 représentantes de la FTQ concernés par les dossiers de condition féminine, d'éducation et de santé et sécurité.	Organisé par la FTQ
<b>Groupe B.</b> 3 travailleuses en emplois à prédominance masculine, militantes de Comités de femmes des syndicats affiliés et qui connaissent bien la problématique des femmes en emplois traditionnellement masculins. Sollicitées par la responsable de la condition féminine, en collaboration avec les syndicats affiliés concernés et avec les chercheuses qui s'assurent que la participation soit volontaire et éclairée	Via le comité de suivi avec partenaires sociaux
	Recrutement par les chercheuses.
<b>Groupe C.</b> 3 représentantes et représentants d'organisations les plus pertinentes pour repérer des initiatives de formation pertinentes (ex. responsables des formations, participantes et participants à des formations, organisations sans but lucratif qui offrent des services aux travailleuses en emplois à prédominance masculine).	Recrutement par les chercheuses

**Tableau 3. 2.** Caractéristiques des entretiens et des participants dans notre mémoire

Nombre et type d'entretien	Durée	Nombre et sexe des participants	Responsabilités
1 entretien collectif	1H35	2 femmes 1 homme	dossiers éducation, SST, et condition féminine
3 entretiens individuels	1H40 1H 1H19	3 femmes	Travailleuse et militante Conseillère dans une OSBL Responsable de la formation

**Tableau 3. 3.** Méthodes utilisées dans notre projet

Type	Tâches réalisées comme assistante de recherche
Entretiens individuels et collectifs semi-dirigés	Enregistrement et transcription des données (verbatim)
Observation d'une formation « Santé et sécurité et femmes »	Observation de la formation (déroulement, contenu, outils).  Entretien semi-dirigé informel avec la formatrice. Prise de photos du matériel utilisé.
Analyse documentaire	Début d'analyse de contenu de certains documents.

### 3.4 Analyse documentaire

Le but de l'analyse documentaire effectuée dans le cadre de notre recherche est de tracer la contribution de la FTQ au fil des années sur le sujet des femmes en emplois non traditionnels, les obstacles vécus par celles-ci et les stratégies déployées.

Nous avons obtenu sept documents d'information pertinents pour notre recherche. La documentation ciblée visait à permettre de voir les stratégies de formation-information. Nous avons aussi consulté le site web de la FTQ où une bibliothèque virtuelle inclut les documents d'information de la FTQ. Nous avons notamment inclus les documents produits pour l'École des femmes; école qui travaille sur tout ce qui est en lien avec la santé et sécurité des femmes en milieu de travail, la solidarité féminine ainsi que la mobilisation vers une culture contre le harcèlement en milieu de travail (Site Web FTQ, consulté en 2016). Cette école dure une semaine et est destinée aux militantes de la FTQ.

Nous avons analysé les documents par thématique. Ici, il faut noter que les documents des années 1980 jusqu'à l'an 2000 traitaient exclusivement des emplois non traditionnels. Ce n'est qu'à partir de 2005 que les documents d'information commencent à traiter de harcèlement, du manque de représentation des femmes et de la santé et sécurité au travail. Cela ne nous a pas surpris étant donné que le Québec a connu à cette époque un mouvement de fortes mobilisations sur la question de l'équité salariale, de l'égalité entre les sexes et de la place des femmes. D'ailleurs, durant cette période, plusieurs féministes et chercheuses ont écrit sur le sujet tel que (Foster & Meinhard, 2005; Rebick, 2005; Condition Féminine Canada, 2005).

### 3.5 Entretiens

Tel que précisé plus haut, deux types d'entretiens ont été menés lors de cette recherche : l'entretien individuel semi-dirigé et l'entretien collectif. Dans les deux cas, les objectifs du canevas d'entretiens pour tous les groupes sans exception se traduisent comme suit :

1. recenser les initiatives d'information et de formation passées et prévues concernant la présence des femmes en emplois à prédominance masculine et la gestion de la diversité de la main d'œuvre;
2. identifier les connaissances, les représentations et les expériences concernant la situation de ces travailleuses et la formation syndicale;
3. explorer les pistes de développement, les approches, les obstacles, les ressources nécessaires pour contrer les préjugés et stimuler l'amélioration de la situation des femmes;
4. identifier les thèmes à explorer avec les militants syndicaux (Groupe C) travailleuses (Groupe B).

Tous les canevas d'entretiens comportent quatre blocs. Chaque bloc nous fournit des informations sur des points différents.

Le schéma d'entretien se traduit comme suit :

- ***Bloc 1***
  - Données sociodémographiques et socioprofessionnelles; sexe et âge.
  - Formation initiale et continue.
  - Parcours d'emploi.
  - Fonction dans l'organisation et depuis quand.
  - Responsabilités et dossiers et depuis quand.



- **Bloc 2**
  - Connaissances, représentations et expériences concernant la santé des travailleuses et celle des femmes en emplois à prédominance masculine.
  - Liens et expériences antérieures avec les dossiers de la santé des travailleuses, notamment en emplois non traditionnels.
  - Perception de la situation et des besoins des travailleuses et des acteurs clés concernés.
  - Recension des initiatives d'information, de formation et d'intervention passées concernant la présence des femmes en emplois non traditionnels.
  - Approches d'information et de formation valorisées et raisons.
  
- **Bloc 3**
  - Pistes de travail pour contrer les préjugés et stimuler des améliorations.
  - Identification des projets, intérêts et besoins en lien avec la présence des femmes en emplois à prédominance masculine.
  - Exploration de la pertinence ou non de développer des formations spécifiques sur la situation des travailleuses et des publics cibles.
  - Explorer l'importance du développement des compétences des femmes à travers des formations dans les emplois non traditionnels.
  
- **Bloc 4**
  - Questions à explorer avec les participantes des groupes A, B et C.
  - Identification des enjeux à considérer dans la recherche et le développement de connaissances et de stratégies syndicales favorisant l'amélioration de

la situation des travailleuses ainsi que leur maintien dans les emplois non traditionnels. (*Le Canevas d'entretien est ajouté en annexe.*)

Lors des entretiens, nous avons noté manuellement certains propos dans un cahier que nous avons appelé « agenda PAFARC; réflexions ». Ensuite, nous avons utilisé des mots clés afin de mieux cerner nos objectifs spécifiques. Les mots clés que nous avons ciblés en lien avec nos objectifs et que nous détaillons ensuite dans la section : « analyse de données » sont les suivants : enjeux de la formation, stratégies syndicales (formation/information); femmes et obstacles dans les métiers non traditionnels et solutions favorisant le maintien.

Les entretiens nous ont aidés à approfondir les connaissances sur des sujets tels que celui des stratégies syndicales (formation/information) moins explorées. Comme Long (2012, p.3) le définit dans son article sur les techniques de recherche : « les entretiens visent à établir des faits par rapport à un sujet, mais aussi à comprendre ce que représentent ces faits pour les individus interrogés ». L'objectif de l'entretien est de trouver des traits communs (Long, 2012), mais aussi d'en tirer plus d'informations sur le sujet (Paillé, 2012).

### 3.6 Observations et analyse de la formation

Pour la première fois en santé et sécurité et femmes, la FTQ offre une formation de deux journées, pour une durée de 12 heures, sur le sujet pour les représentantes syndicales.

**Tableau 3. 4.** Caractéristique des participantes à la formation observée

<b>Durée</b>	<b>Nombre de participantes</b>	<b>Caractéristiques des participantes</b>
12h	14 femmes	Militantes et travailleuses dans des milieux non traditionnels avec une expérience de travail qui varie entre 7 ans et 30 ans.

L'observation est une technique favorisée afin de comprendre le milieu qu'ils étudient. Nous avons noté manuellement nos observations dans un cahier. Nous avons commencé par répertorier trois aspects à observer : le ton des participantes, leur comportement et leurs réactions à chaque question posée par la chercheuse. C'était par conséquent une observation désengagée (Long, 2012) et spontanée. Nous avons aussi effectué une deuxième observation lors de la formation offerte. Le but était d'illustrer le contenu de la formation ainsi que l'approche utilisée afin d'engager les participantes. Nous avons essayé de mieux comprendre par l'observation le rôle de la formatrice et l'environnement de formation ainsi que la place de l'expérience dans le modèle pédagogique. En lien avec nos objectifs spécifiques, nous avons concentré nos observations lors de cette formation sur les stratégies pédagogiques. Cette formation étant la seule à laquelle nous ayons assisté, elle servira dans le cadre de la présente recherche, à illustrer une stratégie de formation syndicale visant le maintien en emploi non traditionnel.

Les observations ont été réalisées sur deux journées en hiver 2016 pour un total de 12 heures.

### 3.7 Analyses des données : l'analyse thématique et l'analyse du contenu

Notre recherche est de type qualitatif descriptif. Elle repose sur l'analyse thématique, qui est une analyse favorisée pour un échantillon de petite ou moyenne taille (Paillé, 2012). Nous avons regroupé les propos par thèmes représentatifs qui découlent de notre cadre conceptuel en essayant de répondre à nos objectifs spécifiques (Paillé, 2012). Cependant, afin de mieux cibler la relation qui existe entre les situations du travail des femmes et les stratégies déployées, que ce soit celles d'information, de formation, par les femmes elles-mêmes ou par les milieux, nous avons dans un premier temps recouru au décodage des verbatims (Savoie-Zajc, 2004) selon trois grands thèmes : obstacles vécus en situation du travail, stratégies déployées par les femmes, par le syndicat (formation ou information) et par le milieu (collègues et/ou entreprise) et les besoins exprimés. Après cette phase, nous avons créé des sous-thèmes. C'est la deuxième étape dans le processus

d'analyse thématique (Paillé, 2012). Les aspects suivants que nous avons identifiés dans notre cadre théorique seront analysés au sein des thèmes que les entretiens ont couverts :

- Données sociodémographiques et socioprofessionnelles
- Contextes d'embauche, d'insertion et de maintien en emploi des travailleuses
- Formation formelle et informelle au fil du parcours; offres et demandes
- Approche et connaissances des acteurs clés dans l'entreprise et dans le syndicat
- Participation à la vie syndicale
- Demandes et interventions antérieures en lien avec leur travail, leur santé au travail
- Besoins et attentes pour contrer les préjugés et pour favoriser l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses en emplois non traditionnels
- Pertinence ou non de développer des formations spécifiques sur la situation de ces travailleuses et des publics cibles.

Plus précisément, voici comment les aspects de notre cadre théorique seront analysés. Dans les stratégies de formation et d'information, nous avons examiné une formation en particulier, soit celle de la santé et sécurité des femmes. Aussi, pour les stratégies d'information nous avons examiné les documents recueillis auprès de la FTQ et leur contenu (ex. information sur la conciliation travail-famille, sur la santé et sécurité, sur l'équipement, sur les lois et droits des femmes dans les milieux non traditionnels, etc.). Nous avons aussi répertorié les stratégies des milieux (les représentations du travail des femmes, la culture organisationnelle et la collaboration des collègues et/ou des entreprises). Nous avons également considéré les stratégies déployées par les femmes afin de s'intégrer et de se maintenir en emploi, en portant attention à celles qui sont

présentes dans les recherches consultées et à celles que les entretiens avec les femmes vont peut-être faire ressortir.

Nous avons aussi recouru à une analyse qui tient compte du genre et du modèle des rapports sociaux de sexe. Ce modèle, emprunté à la sociologue Kergoat (2012) et utilisé dans notre recherche, nous aide à mieux répertorier les différences créées par la société lors de l'entrée en fonction ainsi que du traitement d'une femme dans un milieu masculin. L'utilisation du genre ici, n'exclut pas l'homme, mais questionne la relation de travail entre homme/femme dans un milieu dominé par le sexe masculin. Le but de l'utilisation de ce modèle est de mieux comprendre le milieu de travail masculin, afin de pouvoir illustrer les stratégies de maintien, qu'elles soient réalisées par le syndicat ou les femmes elles-mêmes.

Afin de mieux couvrir toutes les informations utiles pour nos objectifs spécifiques, nous avons analysé les entretiens selon l'analyse thématique (Paillé, 2012). Ce tableau traduit notre démarche ainsi que les niveaux d'analyse :

**Tableau 3. 5.** Analyse thématiques des entretiens

Niveaux d'analyse	Catégories de stratégies		
Niveau 1 Thème	Stratégies des travailleuses	Stratégies des milieux (entreprises et collègues)	Stratégies syndicales
Niveau 2 (Catégories)	Ex. isolement Ex. Prouver ses compétences Ex. Modèle du « garçon manqué » Ex. La masse critique Ex. Travailler double effort et parfois se mettre devant des laissions professionnelles	Ex. Adhérer aux programmes d'accès à l'égalité Ex. Type de collègues trop protectifs Ex. éliminer les femmes du terrain en utilisant toute sorte de type du harcèlement Ex. Discrimination systémique	Ex. formation destinée aux travailleuses Ex. information destinée aux délégués syndicaux Ex. École des femmes
Niveau 3 (Sous-catégories)	Ex. ne plus prendre sa pause avec les collègues Ex. Travailler deux fois plus que son collègue masculin Ex. Se mettre avec des femmes si y'en a afin de suivre le proverbe : « l'union fait la force ». Ex. Faire semblant de voir et d'écouter ce qui se passe dans le milieu de travail Ex. Ne pas demander de l'aide et souffrir des blessures en silence parfois	Ex. Ne pas aménager les milieux pour les femmes Ex. Ne pas changer l'équipement Ex. S'informer auprès des organismes à but non lucratif sur les procédures d'accueil et d'intégration des femmes dans les milieux NT. Ex. Travailler avec le syndicat pour réduire l'harcèlement dans les milieux de travaux. Ex. Prendre tous les tâches toxiques et dangereuses et	Ex. formation concernant les stratégies des femmes dont l'isolement Ex. Formation sur le harcèlement Ex. La mobilisation Ex. Passage d'information Ex. Montrer des modèles de femmes dans le domaine Ex. « Empowerment » ou encourager l'autonomisation chez les femmes.

Niveaux d'analyse	Catégories de stratégies		
		les faire. Ex. Des posters obscènes Ex. Juger les collègues femmes quand elles demandent de l'aide	

Nous avons ensuite recouru à l'analyse de contenu (en lien avec les documents récupérés de la FTQ).

### 3.7 Considération éthique

Un certificat d'éthique pour le projet de recherche initial a été accordé par le Comité d'éthique de la recherche à l'Université du Québec à Montréal depuis septembre 2014 (N/Réf : 2014\_S\_704582\_e\_61\_121). Dans le cadre de cette recherche les mesures suivantes ont été appliquées :

Tous les participants ont reçu le formulaire de consentement à l'avance et la chercheuse responsable a lu le formulaire lors de l'entretien afin d'avoir un consentement éclairé des participants. Les mesures suivantes ont été expliquées :

- le droit de retrait à tout moment;
- la confidentialité (dont les lieux de tenue des entretiens, de conservation des données et l'utilisation de noms fictifs) afin de garder l'anonymat de la personne participante à la recherche;
- la conservation sécuritaire des données et l'usage exclusif aux chercheurs concernées.





## CHAPITRE 4

## RÉSULTATS

## 4.1 Introduction

Dans ce chapitre, nous présentons les résultats de nos analyses. Dans un premier temps, nous présentons l'analyse documentaire. Ensuite, nous abordons l'analyse de la formation et enfin l'analyse des entretiens. La dernière section est une discussion et synthèse des résultats.

## 4.2 Analyse documentaire

Parmi les sept documents fournis par la FTQ, nous avons décidé d'analyser le contenu des quatre documents présentés dans le tableau ci-dessous. Nous les avons choisis parce qu'ils sont en lien direct avec nos objectifs spécifiques. Ainsi, ils portent en particulier sur les femmes en NT et ils sont tous des outils syndicaux de référence à la FTQ sur le sujet.

**Tableau 4. 1.** Caractéristiques des documents analysés

Type de document	Objectifs	Utilisation
Emplois traditionnellement masculins; nos bons coups! (2013). Service de l'éducation syndicale de la FTQ	Bilan de ce que la FTQ ou les syndicats affiliés ont fait pour les femmes en NT. Vers la fin du document, il y a un appel à la mobilisation et à suivre les pas de ces syndicats qui ont réalisé un avancement à ce sujet. ; « des bonnes pratiques dans les rangs de la FTQ pour inspirer le travail des syndicats. P.1 »	Distribué aux membres
Construire ensemble, une nouvelle tradition en emploi. Outil syndical pour le maintien des femmes dans les emplois traditionnellement	Un document d'information sur les situations des femmes en NT. Il s'agit d'une brochure qui propose des outils pour rompre avec la tradition qui confine les femmes dans les emplois qui leur été	Pour les membres dans les milieux NT, et en particulier pour les femmes en NT.  → Ce document est considéré une référence à la FTQ puisqu'il

Type de document	Objectifs	Utilisation
masculins, Service de la condition féminine de la FTQ. 2006,24p.	assignés historiquement.  Une approche collective pour mieux unir les forces afin d'améliorer l'intégration et des avenues de solutions pour resserrer les liens entre les femmes dans les milieux NT et les travailleurs et rapprocher les femmes de leur syndicat.	est le premier à être destiné aux femmes en NT. Il a été réalisé à la suite d'études terrains réalisées par des chercheuses du CINBIOSE de l'UQAM dans des milieux NT.
Guide des méthodes pédagogiques utilisées par la FTQ, ses syndicats affiliés et ses conseils régionaux, 2010, Service de l'éducation régionale de la FTQ	C'est un outil de formation qui détaille la pédagogie utilisée par la FTQ afin de former leurs membres. Il est inspiré par le modèle de Kolb mais aussi d'autres principes tels que les particularités de l'apprentissage des adultes. « favoriser un processus au cours duquel un savoir est créé grâce à la transformation de l'expérience » (p.1, 2010).	Pour les formateurs et formatrices de la FTQ
Service de l'éducation de la FTQ, 2016. Femmes et SST : Mythes et défis syndicaux	C'est le matériel pour la formation « Femmes et SST : Mythes et défis syndicaux », où se trouvent les activités ainsi que le matériel théorique sur les situations de femmes en NT. Il sert aussi d'outil argumentatif pour les représentantes syndicales qui défendent les droits de leurs membres.	Pour les participantes à la formation seulement et qui sont des représentantes syndicales

Dans cette section, nous allons prendre le contenu de chaque document présenté ci-haut et le détailler. Afin de mieux expliquer l'utilité de chaque document avec nos objectifs spécifiques, nous les avons classés selon deux catégories, comme suit : les outils d'information, les outils de formation.

#### 4.2.1 Outils d'information

Nous présentons dans cette section les brochures d'information utilisées par les syndicats affiliés afin de partager toute information et nouveauté ou parfois une victoire concernant les situations des femmes en NT.

Ainsi, le premier document « Emplois traditionnellement masculins; nos bons coups! » (2013) est une brochure qui présente les bons coups dans les rangs de la FTQ en matière d'emploi des femmes en NT. Le document inclut quatre parties réparties comme suit :

- S'organiser (accueil, information et sensibilisation) : deux exemples sont présentés, soit le modèle de syndicat affilié 1, qui a mis en place une rencontre des nouvelles membres et une trousse d'information, ainsi que celui du syndicat affilié 2, qui a fait un travail de négociation plus facile.
- Les Activités informelles d'échanges entre travailleuses « parce qu'elles sont minoritaires ou isolées dans leurs milieux de travail, les travailleuses de métiers éprouvent souvent le besoin d'échanger avec d'autres femmes vivant des réalités semblables » (p.2) Par exemple, une activité a été réalisée pour les femmes électriciennes afin de mieux se connaître, créer un réseau, et s'informer. Une autre activité mentionnée est celle de la création d'un comité syndical « femmes ». Il y a aussi un rappel des politiques syndicales pour éliminer les violences et le harcèlement (Syndicat affilié 3). Il y a une identification de risques de blessures ou d'accidents liés aux conditions de travail des femmes (syndicat affilié 2). Un autre élément mentionné est celui de l'adaptation d'équipement chez deux exemples de syndicats (syndicat 1 : « modification mineure mais importante, apportée à l'équipement d'aiguillage des voies ferrées... » p.5, et syndicat affilié 4 : « modification de charriot-élévateur pour le rendre plus sécuritaire » p.5. Le but est de valoriser ces modèles et de les suivre ainsi que de s'en inspirer. Un aspect qui a attiré notre attention dans ce document est la méthode utilisée afin d'inciter les autres syndicats affiliés à suivre le modèle. Cette méthode se conjugue comme suit. « On prépare le milieu » (p.3) - ici on parle de négociation et suivis syndicaux. Dans la brochure, on nous donne un exemple concret d'un syndicat affilié qui négociait depuis les années 1990 l'embauche de 50% des femmes dans la fonction publique dans le cadre des PAE. Dans l'exemple, il y a un appel clair à suivre et à assister les femmes dans toutes les démarches qu'elles

doivent entreprendre et comment le syndicat prépare le milieu dès les négociations, que ce soit en terme de tolérance zéro, en terme de harcèlement, d'équipement ou d'autres besoins afin d'assurer une meilleure intégration des femmes et le suivi avec tous les partenaires concernés. Ensuite, « on s'organise » - c'est l'étape où le syndicat entre en contact direct avec les travailleuses et fait l'accueil, l'information et la sensibilisation. Puis, « on s'outille » - c'est là où le/la représentant syndical suit une formation spécifique pour les femmes afin de mieux réaliser sa tâche syndicale sur ce dossier. Enfin, l'étape de la prévention et du soutien ainsi que de la défense des droits.

Dans « Construire ensemble, une nouvelle tradition en emploi » l'information est plutôt orientée vers l'information statistique et le comment faire. Ainsi, la brochure inclut des statistiques de recherches effectuées par l'équipe de « l'Invisible qui Fait Mal » ainsi que des statistiques partagé par différents syndicats affiliés sur leurs points forts et leurs coups en matière de SST ou de maintien des femmes en emplois NT. La brochure est considérée une référence pour la FTQ vu qu'elle est la première qui porte sur les femmes en NT. Il y a une grande emphase sur l'expérience des individus dans leurs milieux. Ainsi, les premières dix pages sont des portraits de femmes en NT, leur « bons coup » dans leur syndicat et leur emploi. Ce qui est souligné dans ces profils est la force et la persévérance de ces femmes afin de garder leur emploi et transformer les milieux pour les femmes. Le but de la brochure, expliqué dans la première page est « *de faire valoir l'implication des femmes* » ainsi que de mettre l'emphase sur la culture de solidarité ». Le document sert aussi à montrer qu'il existe des modèles de femmes qui ont réussi dans un métier d'hommes et qu'elles pourront être des modèles pour d'autres femmes qui s'intéressent à un choix similaire.

Dans ces brochures, nous avons pu identifier que ce sont les problématiques suivantes qui sont mise en évidence : le manque d'adaptation d'équipement, les horaires du travail instables, la conciliation travail-famille, l'harcèlement verbal et le manque de collaboration entre les collègues. On peut aussi voir que des effets sur la santé des travailleuses sont identifiés soit les blessures suite au manque d'adaptation d'équipement

ou le contraire lorsqu'il y avait une intervention sur le milieu (notamment dans la section « nos bons coups »), la réduction d'abandon d'emploi lorsque il y'avait des aménagements dans les horaires des travaux et la prise en compte de la conciliation travail-famille.

Les brochures de la FTQ en général sont courtes et illustrées de photos et de messages encourageants comme « on s'inspire », « ensemble contre le harcèlement », etc. Il y a aussi un appel fort à renforcer les rangs féminins à travers le militantisme et le syndicalisme. Les messages sont donc positifs et des pistes concrètes de travail sont proposées pour faciliter les interventions syndicales en milieu de travail.

Nous présentons maintenant les documents pédagogiques.

Il s'agit ici du « Guide des méthodes pédagogiques utilisées par la FTQ, ses syndicats affiliés et ses conseils régionaux » ainsi que du matériel pour la formation « Femmes et SST : Mythes et défis syndicaux ».

- **Guide des méthodes pédagogiques utilisées par la FTQ, ses syndicats affiliés et ses conseils régionaux**

Le premier est l'outil de référence pour la réalisation de toute formation syndicale à la FTQ. Il a été modifié en janvier 2010 pour qu'il soit utilisable pour toute activité d'éducation, de perfectionnement et de formation. Les deux slogans dominants dans le modèle pédagogique syndical sont : « apprendre ensemble pour agir ensemble » et « partir du connu (l'expérience de l'individu) pour aller vers l'inconnu ». Le document explique les principes andragogiques d'apprentissage chez les adultes, les conditions d'apprentissage, la pédagogie de « solidarité », les méthodes et les outils utilisés, le rôle des formatrices et l'évaluation de la formation. Nous reprenons ci-dessous ce qui précède dans le même ordre que celui du guide.

- **Principes d'apprentissage chez les adultes**

Selon le guide pédagogique de la FTQ, l'apprentissage chez l'adulte est une expérience interne et individuelle où son expérience et le sens qu'il y accorde déterminent ce qu'il apprendra par la suite. Entre autre, l'adulte ne s'attend pas à ce qu'on lui dise quoi penser et quoi faire mais plutôt à ce qu'on l'écoute et s'inspire de son vécu pour conceptualiser le contenu. L'adulte ne s'intéresse pas non plus à tout le contenu. Il est sélectif, prend davantage ce qui l'intéresse et ce qui lui semble utile pour son milieu. Ainsi, c'est à lui de décider ce qui lui va le mieux. Un autre principe est celui d'apprendre « en collaboration ». Enfin, le défi d'apprendre reste personnel et il ne revient qu'à la personne en apprentissage de le relever et d'apprendre.

- **Conditions d'apprentissage**

Selon ce Guide pédagogique de la FTQ, l'apprentissage doit se passer dans un milieu qui favorise les six conditions suivantes : la participation, la signification des connaissances pour les apprenants, la liberté de se tromper sans jugement, la motivation des apprenants par les formateurs ou formatrices, le respect et la confrontation.

- **La pédagogie de solidarité**

Le guide pédagogique souligne que la formation depuis 1974 est axée sur l'intégrité et l'expérience des adultes. Ainsi, l'expérience de l'adulte est au cœur de l'apprentissage. Cette pensée pédagogique est inspirée du penseur brésilien, Paolo Freire où la référence n'est pas précisée et du modèle pédagogique de Kolb (1984). Ce que le guide pédagogique a retenu des deux est ceci : « l'adulte possède une riche expérience sur laquelle il faut s'appuyer, en la faisant s'exprimer et se systématiser; la formation faite par des pairs introduit un climat de confiance qui permet une meilleure compréhension des besoins et démystifie les étapes d'apprentissage à cause

de la faible distance entre le formateur et la personne formée (Guide pédagogique, 2010, p:11) ». La co-animation est très favorable dans les formations. La solidarité se traduit donc par le partage des expériences et l'encouragement de tout le monde pour aller de l'avant.

- **Les méthodes utilisées**

Pour concrétiser l'approche de la FTQ qui est basée sur l'expérience de l'individu, le guide présente des méthodes facilitant la participation du groupe et l'expression de son expérience. Parmi les méthodes mentionnées dans le guide on cite : le tour de table, le travail en atelier, la discussion et le questionnement, le jeu de rôle, et le complément théorique.

Les méthodes mentionnées aident à réaliser les principes de l'éducation syndicale soit celle de la collaboration et du climat favorisant la participation. À titre d'exemple, le tour de table est un « questionnement systématique » des apprenants qui crée un climat propice à l'échange en donnant la chance à tout le monde de s'exprimer et de briser la glace. Le tour de table permet aussi de répondre aux attentes des participants. L'atelier est une autre méthode mentionnée dans le guide. Selon ce dernier, l'atelier est un outil de mise en commun des expériences des apprenants. Il y a cinq étapes qui doivent absolument être respectées soit la consigne, l'échange en ateliers, le bilan des ateliers, la réaction du groupe par rapport au bilan des ateliers, et la synthèse des travaux effectués en ateliers. À un autre endroit, le guide affirme que la discussion est une méthode très appréciée dans la conception de la formation syndicale. Ainsi, elle favorise l'implication directe des participantes. Il y a une affirmation intéressante sur ce sujet qui se traduit comme suit : « quand on discute, on fait quelque chose. On se rappelle beaucoup plus de ce que l'on fait (80%) que de ce que l'on écoute passivement (20%). » (2010 :34). C'est donc important de bien formuler le sujet de la discussion pour en savoir plus sur les expériences des participants

et avoir leur engagement direct. Le questionnement ici sert plutôt à poser des questions ouvertes pour avoir plus de détails et d'informations, faire parler les adultes et les engager davantage dans la discussion. Enfin le complément théorique, tel qu'expliqué dans le guide pédagogique, vient à la fin de presque toutes les discussions et/ou ateliers réalisés pour soutenir l'approche expérientielle qui est au cœur de la formation syndicale. Donc, il vient soutenir ce qui était déjà discuté en groupe pour aller à ce qui n'était pas abordé (« partir du connu vers l'inconnu p.41 »). Le rôle des formateurs est donc de bien écouter ce qui était dit et d'élaborer clairement le connu pour amener les apprenants à aller consulter l'inconnu. Généralement le complément théorique ressemble à un exposé qui commence par un bref discours sur un sujet précis pour ensuite aller consulter plus d'information dans le cahier de la participante ou le matériel destiné à cette partie. Ceci nous amène à notre dernier document qui est justement le cahier de la participante pour la formation Femmes et SST : mythes et défis syndicaux.

#### 4.2.2 Matériel pour la formation « Femmes et SST : Mythes et défis syndicaux »

Le second outil, soit le cahier de la participante pour la formation « Femmes et SST : mythes et défis syndicaux » est un manuel officiel pour accompagner la formation. C'est un document essentiel pour la réussite de méthodes pédagogiques de la formation. Il est à la fois un cahier d'information et de référence ainsi qu'un outil de motivation auprès d'autres syndicats sur l'importance de prendre en considération le dossier Femmes-SST. Le contenu du cahier se divise en trois parties. La première partie est une introduction sur l'utilité du document ainsi que sur le déroulement de la formation. La deuxième partie inclut l'énoncé de toutes les activités qui se traduisent par des ateliers de groupe. Ces derniers sont les suivants :

- Atelier sur la parole aux travailleuses : « sommes-nous différentes? »,
- Atelier sur les dangers et les risques vécus par les femmes en milieu de travail,



- Atelier sur les violences en milieu de travail.

Il y a aussi un énoncé pour deux jeux de rôles vers la fin du cahier. Les jeux de rôles ont pour but d'équiper les représentantes syndicales par des arguments pour la négociation avec l'employeur sur les droits des travailleuses en matière de SST, l'aménagement du milieu et l'importance d'un milieu exempt de harcèlement ainsi que de négocier avec son syndicat l'importance de faire plus de formation pour les femmes en matière de SST et de l'autre côté négocier avec son syndicat l'importance d'avoir plus de femmes sur les comités SST. L'énoncé de jeu de rôle a pour but de guider le raisonnement des participantes. Le volet théorique dans le cahier a pour but de donner des arguments pour avoir un argumentaire solide lors des négociations ou discussions avec le syndicat et/ou l'employeur.

Dans la présente section, nous analysons la formation intitulée « Femmes et santé et sécurité au travail : Mythes et défis syndicaux ». Nous présentons dans les prochaines sections, les caractéristiques de la formation et son objectif ainsi que les modalités pédagogiques.

#### 4.3 Analyse de la formation

Dans la présente section, nous analysons la formation intitulée « Femmes et santé et sécurité au travail : Mythes et défis syndicaux ». Nous présentons dans les prochaines sections, les caractéristiques de la formation et son objectif ainsi que les modalités pédagogiques.

La formation analysée s'étalait sur deux jours et s'effectuait dans le local principal du syndicat. Il s'agit d'une durée totale de douze heures réparties sur deux journées. Le nombre total de participantes était de treize femmes excluant les deux formatrices, nous comme observatrice et une autre participante à titre d'observatrice de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST). Presque toutes les participantes étaient des militantes représentantes syndicales au sein des syndicats locaux sur des comités de la condition féminine pour la plupart, ou sur des comités de SST pour

deux participantes. Deux autres participantes avaient d'autres rôles : une participante avait été choisie suite au désistement de son collègue - elle n'est pas syndiquée mais travaille pour le syndicat ; la deuxième participante est une déléguée sociale qui souhaite détruire les préjugés dans son domaine et monter l'échelon pour siéger sur un comité SST. Toutes les participantes ont une expérience de travail qui varie entre douze ans et vingt-cinq ans. Elles ont toutes un parcours de militantisme qui a commencé au sein du comité féministe dans leur syndicat/milieu local. Les participantes ne sont pas nécessairement toutes issues du milieu NT, même qu'un nombre plus élevé d'entre elles proviennent de bureaux (métiers traditionnellement féminins).

Par ailleurs, les objectifs de la formation tels que présentés par les deux formatrices sont les suivants :

- déconstruire les préjugés, soit ceux qui prétendent que le travail des femmes en NT ne nuit pas à leur santé et qui affirment que les femmes ont tendance à ne pas parler de leurs problèmes dans un milieu NT;
- susciter le désir des femmes de s'impliquer dans les comités SST vu que la plupart du temps, il s'agit des hommes qui se présentent sur ce comité.

Le rôle des deux formatrices, dans le cas de la formation « Femmes et SST : Mythes et défis syndicaux », est d'appuyer l'expérience de l'apprenante et de l'ajouter à ce qui est déjà vécu.

#### 4.3.1 Les principaux éléments de la formation

Nous montrons, dans le tableau qui suit, le déroulement de la formation ainsi que les modalités pédagogiques utilisées. La première colonne contient l'horaire, la thématique et le titre d'activité et la deuxième colonne annonce le type de l'activité, son contenu, la formatrice et sa façon de faire pour introduire l'activité.

#### 4.3.2 Caractéristiques et objectifs de la formation

Il faut noter ici qu'il y a une alternance de tâche entre les deux formatrices. Ainsi, pour éviter de confondre les deux, nous les identifierons comme F1 (Formatrice 1) et F2 (formatrice 2). La formatrice (F1) est à l'origine une mécanicienne qui a travaillé dans ce domaine jusqu'à ce qu'elle subisse un accident de travail, pour un total de 18 ans et elle est militante depuis la même période. Elle est formatrice permanente. La formatrice (F2) est éducatrice depuis 10 ans et milite à son syndicat depuis quelques années. Elle est une facilitatrice pour la FTQ à temps partiel. Contrairement à (F1), elle ne travaille pas à temps plein à titre de formatrice.

Dans le tableau qui suit, nous allons détailler le déroulement de la formation.

**Tableau 4. 2. Déroulement de la formation, thèmes et modalités pédagogiques**

DÉROULEMENT	MODALITÉS PÉDAGOGIQUES
<b>JOUR 1</b>	
<b>De 9h à midi</b>  Ouverture (tour de table et programme)	F1 commence par briser la glace en se présentant. Elle a utilisé la méthode de récit de vie et parlé de sa propre expérience afin de gagner la confiance des participantes et de les mettre à l'aise de parler de leurs propres expériences. Le rôle de F2 était différent. Elle a commencé par expliquer le manuel 'cahier de la participante' et le déroulement de la formation (comment utiliser le manuel etc.). Puis, un tour de table est fait afin de permettre aux participantes de se présenter.
« Atelier sur la parole aux travailleuses : sommes-nous différentes? »	Cet atelier consiste à travailler en groupe de quatre et à répondre à quatre questions. Le but est d'amener les participantes à conclure que le marché du travail est divisé sexuellement et qu'il existe des métiers féminins et des métiers masculins (NT lorsque des femmes s'y trouvent). Ensuite, les participantes vont discuter de ce qui différencie un travail masculin d'un travail féminin tout en gardant l'idée que c'est à elle de réaliser qu'il y a une différence à partir de leur expériences, de leur vécu ou des expériences des personnes qu'elles connaissent. Suite à cet atelier, il y a une partie théorique, qui a été effectuée par F2 qui détaille justement la division du marché du travail, des statistiques et des recherches.

« Réflexion individuelle sur notre emploi et le travail que nous effectuons »	F1 demande l'opinion des participantes sur le contenu du cahier en lien avec leur propre emploi. Elle donne 5min pour réfléchir puis passe à un tour de table pour avoir l'opinion des participantes. Il est pertinent de rappeler ici que les deux formatrices jouent des rôles différents. F2 ramène les participantes au cahier pour soutenir leur réflexion par ce qui est été documenté (p.10 et 11).
<b>De 13h à 17h</b>	Lors du retour de la pause dîner, F1 pose la question d'une manière informelle sur le type de métiers qui présente le plus de danger.
« Atelier sur les dangers et les risques vécus par les femmes en milieu de travail »	Cet atelier consiste à répondre à quelques questions en groupe de quatre personnes. Une des questions exige d'identifier les malaises que les participantes ressentent après une journée de travail, sur une figure représentant le corps humain. Cette question a soulevé plusieurs questions de la part des participantes sur leur santé au travail et elle avait une influence car les participantes se questionnaient entre elles sur des douleurs qu'elles n'avaient pas pensé, avant, à associer à leur travail. Suite à l'atelier, il y a eu un moment pour résumer les malaises que les participantes ont identifiés. Il y a aussi un moment consacré à « des études – des constats », que la FTQ a résumé à partir de recherches effectués par le CINBIOSE, l'OCDE en relation avec les secteurs prioritaires selon la loi sur la santé et sécurité au travail (LSST), ce qui implique la moindre prise en compte de certains secteurs.
« Atelier sur les violences en milieu de travail : le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique »	Le harcèlement sexuel et le harcèlement psychologique (seulement). Cet atelier consiste à travailler en équipes pour identifier si les participantes ont été témoin de violences faites aux femmes ou ont entendu parler d'histoires pareilles vécues par des femmes. Suite à l'identification de ce genre de comportement, les participantes doivent identifier une par une, comment l'employeur, les collègues et le syndicat ont perçu ce genre de comportement et quelles ont été leurs réactions. Après, les participantes ont été amenées à travailler sur des solutions pour corriger ce genre de situation. Suite à l'atelier, il y a quelques notions théoriques amenées par F2 sur les types de violences en milieu de travail, ce que la loi dit à ce sujet et quelques références (appelées outils dans le cahier de la participante) afin d'équiper les participantes si une travailleuse a vécu une situation semblable, par des connaissances sur les lois canadiennes et québécoises sur le sujet de la violence. Dans cette partie théorique, il y a aussi un bref historique de la lutte pour les meilleures conditions de travail en matière de protection contre le harcèlement.

<p>« Discussion en plénière sur divers enjeux reliés à la SST : la conciliation travail-famille »</p>	<p>Cette plénière consiste à faire le lien entre l'organisation du travail, la conciliation travail-famille et la santé au travail. Les participantes doivent expliquer le lien entre ces derniers éléments.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Jeu de rôle : il s'agit d'activités de clôture de la journée de formation, où les militantes se rencontrent avec leur syndicat pour donner des arguments sur l'importance de prendre en considération les conditions de travail des femmes. Ensuite, les participantes font une autre activité de jeu de rôle où le syndicat rencontre l'employeur et parle des revendications et préoccupations des femmes et de la nécessité qu'elles soient prises en considération. Suite à ce jeu, il y a une analyse du travail de toutes les participantes. Ce volet vise à conclure que le but de la formation n'est pas seulement de susciter l'intérêt des femmes pour s'impliquer en SST mais aussi de leur permettre de développer un outil argumentatif. Le reste du cahier porte sur des informations sur comment s'impliquer dans les comités au sein de la FTQ ou des syndicats affiliés. Des références sont aussi fournies.</li> </ul>
<p><b>JOUR 2</b></p>	
<p><b>De 9h à midi</b></p> <p>Retour sur la première journée</p>	<p>F1 ouvre la classe en demandant des coups de cœur des participantes sur ce qui avait été étudié au cours de la journée précédente. Toutes les participantes expriment leur appréciation de l'activité sur la SST qui consistait à dessiner sur une figure représentant le corps humain tous les endroits qui leur font mal suite à une journée de travail. Plusieurs expériences ont été partagées lors de cette activité. Nous y reviendrons plus loin. Par la suite, F2 présente l'activité de la journée.</p>
<p>La santé et la sécurité des femmes au travail : un enjeu d'égalité (suite) : - les enjeux reliés à la santé mentale</p>	<p>F1 détaille que la formation ainsi que le matériel théorique ont pour but de pousser les déléguées syndicales à parler des difficultés rencontrées et de les dénoncer dans les milieux de travail, et à informer et faire connaître ce qui est du harcèlement. S'ensuit une discussion en plénière sur divers enjeux reliés à la SST: conciliation travail- famille.</p>
<p>« Exposé sur les conditions de travail à risque et le retrait préventif »</p>	<p>F1 explique le jeu de rôle qui suivra et divise le groupe en équipes. F2 fait la lecture du cahier et donne des explications des concepts : p.47- 50 Il ne s'agit pas d'inversion de la stratégie 'de l'expérience vers la théorie'. La lecture de l'énoncé était manquante. Ainsi, F2 a donné des exemples des livres sans aller dans les détails.</p>
<p>Les outils légaux et l'action syndicale : jeu de rôle sur « convaincre de l'importance de notre situation »</p>	<p>Atelier qui vise à trouver des moyens pour faire valoir la cause (thème victimes de lésions professionnelles lors de la journée internationale de la femme) : Titre, moyen et description. Une partie théorique complète les aspects identifiés par les participantes: cahier p.53- 70 (survol par FH2)</p>

<p><b>De 13h à 17h</b></p> <p>« Analyse du jeu de rôle »</p> <p>« Atelier sur « faire connaître nos préoccupations »</p>	<p>F1 donne la parole à l'équipe qui observait la performance d'une autre équipe, afin de les amener à identifier les arguments forts et moins forts pour favoriser la négociation. Cette activité a été beaucoup appréciée par les participantes car il s'agissait d'analyse du jeu de rôle d'une situation semblable à celle de la réalité. Il était intéressant de voir comment les représentantes syndicales ont été inspirées par leurs expériences pour développer leur contenu.</p> <p>Cet atelier était une version semblable à celui qui précède mais il s'agissait d'une confrontation d'une représentante à son syndicat. F1 anime cet atelier en parlant de sa propre expérience venant d'un milieu NT et comment elle a fait pour convaincre son syndicat de prendre une position en ce qui concerne l'équipement pour les travailleuses. Ce partage d'expérience et la spontanéité ont visiblement encouragé les participantes à préparer plus d'arguments pour un argumentaire plus solide.</p>
<p>Évaluation de la session</p>	<p>Répondre aux questions : Quelles sont les trois choses les plus importantes que vous avez apprises dans cette session? / Comment les cours vont vous aider à mieux agir pour les femmes en SST?</p> <p>F2 a ajouté : « Autres questions ou commentaires ? » Nous avons ici pris le temps de mettre ce que les femmes ont dit dans la section analyse et discussion des résultats.</p> <p>FIN DE LA FORMATION ET DISTRUBITION DES CERTIFICATS DE PARTICIPATION</p>

La présentation du déroulement dans le tableau précédent permet de donner un aperçu de la répartition des thèmes et des méthodes dans le temps. Dans ce qui suit, nous débordons le contenu, les modalités pédagogiques et la réaction des participantes dans certaines activités. Cette partie se divise donc en deux. Nous abordons en premier le contenu de la formation, l'utilisation du document et la répartition du temps. Ensuite, nous mettons l'emphase sur l'alternance entre expérience/ théorie, mise en œuvre par les formatrices.

- **Contenu de la formation**

L'utilisation du cahier de la participante par les formatrices consistait à en faire un survol des différents points avec les participantes et à les inviter un appel à relire le tout.

Le contenu de la formation est surtout centré sur les femmes et la SST ainsi que sur la déconstruction des préjugés et des stéréotypes masculins. Il apparaît clairement que le but de cette formation n'est pas seulement informatif mais aussi de développer des arguments orientés vers l'action. Il y a en effet toute une logique, une séquence, qui amène les participantes à développer un argumentaire fort pour les femmes afin qu'elles puissent prendre leur place, se défendre et défendre leurs droits auprès de l'entreprise et auprès des instances syndicales. Suite à une discussion informelle avec la formatrice F1, elle a affirmé que les femmes pensent toujours qu'elles ne sont pas bien préparées pour prendre d'autres responsabilités et se sortir de leur zone de confort (dans ce cas, des comités de la condition féminine vu qu'ils sont par défaut réservés aux femmes). Elle ajoute que le contenu du cahier sert à préparer des arguments forts basés sur des recherches scientifiques et des constats afin que leur base ne puisse pas être contestée. Elle dit que la force d'un représentant syndical est d'avoir les bons arguments au bon moment et que les femmes doivent sentir qu'elles ont tout le matériel qu'il faut pour bâtir des arguments forts lors des négociations que ce soit avec le syndicat ou l'entreprise. Elle précise qu'il n'y a pas beaucoup d'instances pour apprendre à négocier « au féminin sur la SST » et cette formation est le meilleur moment pour le faire.

Par ailleurs, en ce qui concerne les choix des thèmes, soit la conciliation travail famille et le harcèlement, les formatrices disent que ce sont les plus récurrents dans les milieux du travail et c'est donc une bonne raison de les travailler. À titre d'exemple, les deux formatrices disent que vu le manque de structure efficace pour réagir sur le harcèlement psychologique auprès des femmes et les difficultés à le documenter, il est important d'en parler plus avec des exemples vivants partagés en groupe.

Cependant, la répartition du temps accordé à chaque point n'est pas vraiment décidé à l'avance mais plutôt selon la popularité de l'activité et du

temps nécessaire pour s'assurer que tout le monde a bien compris et qu'on a fait le tour de ce qui est important. Après tout, F1 affirme qu'on est ici « pour s'ouvrir entre nous et partager nos expériences et se débarrasser de la pression... ne pas se sentir seules et savoir qu'on est toutes là pour s'entraider ». Afin de réaliser ceci, la technique utilisée est celle de partir de l'expérience vers la théorie.

Nous constatons que les « références utilisées dans le cahier de la participante » que les « références utilisées pour élaborer la formation » datent de 1995 jusqu'à 2005 alors que la formation a été donnée en 2016. Au regard de la littérature disponible, il serait utile d'effectuer une mise à jour.

Dans ce qui suit, nous expliquons en détail la méthode de travail observée chez les deux formatrices lors de la formation.

- **De l'expérience vers la théorie**

L'alternance entre l'expérience et la théorie dans la formation est présente dans les stratégies des formatrices et les modalités pédagogiques. Ainsi, les formatrices ont chacune un rôle qui complète celui de l'autre pour chacun des thèmes. Cependant, F1 qui était dans le milieu NT avant un accident de travail, comme nous l'avons souligné plus tôt, commence presque sans exception par parler de son expérience dans son milieu de travail pour vaincre la timidité des participantes et briser la glace entre elles. Elle n'utilise pas le cahier et part toujours d'une histoire réelle pour faire parler les participantes. À plusieurs reprises, elle exprime que la réalité des milieux NT commence par le vécu des travailleuses. En fait, venant du domaine de la mécanique automobile et ayant vécu pendant sept ans la réalité des ateliers, elle met l'accent sur son constat que parler de son expérience et partager ce qu'on vit amène le changement. C'est à travers le vécu et le partage d'expérience que les situations changent.



En fait, la répartition des activités pédagogiques entre les deux formatrices démontre aussi le passage de l'expérience vers la confirmation ou l'emphase de l'importance de ce qui est documenté dans la littérature. Ainsi, F2 a le rôle d'apporter à l'expérience une touche théorique. Dans ce sens, F2 a une approche pédagogique centrée davantage sur la théorie et ce qui est documenté. La théorie n'est pas une fin en soi mais un outil qui consolide l'expérience ou la complète. Le but de ce qui théorique est de montrer que l'expérience ne reflète qu'une partie de la réalité et aussi d'offrir les moyens de l'améliorer à travers les connaissances apportées par les recherches empiriques.

Par ailleurs, les modalités pédagogiques utilisées lors de la formation sont une autre confirmation de l'importance de l'expérience dans le déroulement de la formation. Ainsi, à plusieurs reprises lors des ateliers ou des plénières, les participantes ont recouru à leurs expériences de vie dans leurs milieux de travail ou autres afin de pouvoir travailler sur le contenu des activités. Toujours en commençant par une expérience vécue (celle de la formatrice ou d'une ou de plusieurs participantes), l'activité part de cette dernière pour ensuite aller voir ce qu'il y a dans la théorie. Il semble que cette façon de faire était appréciée par les participantes puisque ces activités partant de l'expérience ont eu plus d'écho. Ainsi, la partie théorique (lecture du cahier) était parfois même un passage verbal vu que les participantes n'ont pas manifestés d'intérêt. Aussi, il faut ici dire que la stratégie de formation à la FTQ est complètement basée sur l'expérience du vécu et la prend complètement en considération. En fait, même quand l'activité d'identification des malaises sur un schéma corporel, appréciée par toutes les participantes, a conduit les participantes à exprimer que le travail traditionnellement féminin nuit davantage à la SST plus que le travail NT, les connaissances théoriques, qui disent le contraire n'ont pas été utilisées pour

dénoncer l'expérience mais juste pour ouvrir sur une autre possibilité et un autre constat.

Les sections précédentes ont porté sur l'analyse de la formation. Dans ce qui suit, nous présentons maintenant les constats qui découlent des entretiens.

#### 4.4 Analyse des entretiens

Nous avons analysé trois entretiens semi-dirigés individuels et un entretien semi-dirigé collectif. Le nombre total des participantes est de quatre. En ce qui concerne les entretiens individuels, ils sont réalisés avec des femmes qui ont des profils différents soit : une travailleuse en NT (B1), une militante syndicale au sein du comité de la condition féminine qui est aussi travailleuse dans un emploi NT (B2), une chargée de projet d'insertion professionnelle et réorientation dans un organisme sans but non lucratif (OSBL) (O1) et une représentante syndicale au sein de la FTQ (B3). L'entretien collectif a été réalisé avec la participation de deux hommes et une femme ayant les profils suivants : deux représentants syndicaux, soit un au comité de SST de son syndicat affilié et un au comité d'éducation. La femme est une responsable au sein du comité de la condition féminine. Suite à l'analyse thématique (Paillé, 2012), nous avons pu regrouper les catégories de résultats sous les mêmes thèmes que dans notre cadre théorique soit : les stratégies des femmes, suivi des stratégies du milieu et des stratégies syndicales favorisant ou non le maintien des femmes en emplois NT. Nous présentons donc ces résultats ci-dessous.

##### 4.4.1 Les stratégies des femmes

L'analyse des trois entretiens avec les travailleuses a montré que certaines stratégies utilisées par les participantes sont des stratégies déjà documentées dans la littérature et que d'autres ne le sont pas. Nous présentons ci-dessous ces stratégies en deux sous-catégories soit : les stratégies individuelles et les stratégies collectives. Ces catégories regroupent des constats déjà relevés dans la littérature (Riel, 2014, Chatigny et coll., 2012, Messing et coll., 2010, 2011, Legault, 2005, 2009, etc.).

- **Les stratégies individuelles**

Nous avons vu dans la revue de littérature que les femmes qui se trouvent dans des milieux NT rencontrent des situations qui nécessitent la volonté individuelle d'y rester et de persuader (Legault, 2009). Nous verrons que certaines participantes nous ont expliqué que le monde où elles se trouvent est parfois difficile de telle sorte qu'elles doivent réagir selon leurs propres moyens. Les stratégies mentionnées sont : l'isolement, banaliser et ignorer pour continuer, travailler en double et persévérer, et sensibiliser et s'impliquer.

- a. **S'isoler dans un monde masculin**

L'isolement semble être une stratégie fréquente dans un monde dominé par des hommes. Ainsi, certaines femmes se retirent afin de limiter l'exposition à des comportements hostiles.

Dès l'embauche, les participantes ont bien expliqué que leurs premières journées à l'emploi étaient déjà dominées par des réactions de la part des hommes menant à leurs décisions d'isolement. C'est le cas par exemple de la participante B1, travailleuse dans une très grande entreprise, qui dès sa première journée sur le plancher, s'est sentie rejetée. Son premier contact avec des collègues concernait une simple question sur l'emplacement des toilettes et la réaction n'était pas celle attendue. Sa demande a occasionné des rires d'ironie et de moquerie suivis d'avis de rejoindre les autres femmes et de ne pas se mêler aux hommes dans des endroits où elle n'est pas la bienvenue. Elle a reposé la question lors de la pause à un des collègues qui l'a dirigée vers les bureaux où travaillent des femmes, car il n'y a pas des toilettes pour les femmes sur les lieux de production. B1 explique que la

façon dont elle était traitée n'était pas la seule raison de s'isoler et que les actions insultantes ont été nombreuses.

Tout au long de son parcours professionnel, le harcèlement et la remise en question de ses compétences étaient constants. Ainsi, B1 affirme qu'elle a enduré beaucoup de harcèlement verbal durant ses treize ans de service de telle sorte que c'était devenu la normalité. Certains collègues font exprès de ne pas partager certaines informations avec les collègues féminines et prétendent qu'elles doivent s'intégrer et s'habituer au système. Il est en effet très commun selon B2 de se faire dire par des collègues qu'elles posent beaucoup de questions par manque de compétences.

Les temps de pause sont les plus problématiques et B2 ajoute que les heures de lunch sont les plus pénibles. Elle raconte son expérience de s'asseoir à la même table que tout le monde et d'entendre ses collègues masculins parler des histoires intimidantes de leurs relations sexuelles, de leurs succès et de leurs postures et elle souligne qu'ils ne manquaient pas de l'inclure comme exemple ou modèle. Elle a finalement décidé de ne pas partager ses repas avec ses collègues et de considérer le milieu du travail uniquement comme un gagne-pain. À ce propos B1 a ajouté : « on est en 2014, et l'attitude macho est encore présente « avec précaution ». Ainsi, les collègues gardent encore un comportement macho mais ils ne le montrent pas toujours directement. C'est ainsi devenu de plus en plus subtil avec le temps par crainte des revendications féminines qui se manifestent parfois dans les milieux NT.

L'isolement est donc le résultat de l'accumulation très rapide des expériences décevantes, insultantes ou parfois intimidantes et des situations provoquent des stratégies de retrait du collectif. Pour sa part, O1, chargée de projet et responsable du dossier d'insertion des femmes en NT dans un organisme régional, explique que l'isolement pourrait être un moyen de se

protéger de l'autre et de créer un milieu de travail moins stressant afin de garder l'esprit clair et concentré sur la réalisation de la tâche. Parfois, l'isolement ainsi que la nécessité de développer d'autres stratégies amènent à d'autres types de changements personnels qui peuvent devenir collectifs. À titre d'exemple, B1 mentionne que sa solitude dans son milieu l'a amenée à avancer et même, à militer.

Par ailleurs, l'isolement peut ne pas être le résultat d'un vécu difficile mais d'un réseautage limité par la conciliation travail-famille. À ce propos, O1 affirme que « Les façons de réseauter des gars sont différentes de celles des filles vu qu'ils veulent sortir de l'usine et prendre une bière, et la fille ne peut pas suivre vu qu'elle doit aller à la garderie et chercher ses enfants. Ce qui fait que les filles sont isolées. » Ainsi donc, la réalité sociale du partage des tâches domestiques contribue à l'isolement des femmes.

#### **b. Banaliser et ignorer pour continuer**

Comme nous l'avons vu plus tôt, la réalité des femmes en NT est souvent perçue comme « normale » pour celles qui la vivent jusqu'à ce qu'elles sortent de ce milieu : « ... quand tu es dans un milieu NT, t'es tellement dans le bain que tu t'en rends pas compte – c'est quand on en sort, que tu t'en rends compte car quand tu es là-dedans, ça devient une normalité. » Le harcèlement devient une partie de la réalité du milieu du travail. B1 explique qu'elle n'a jamais pensé que les blagues des collègues étaient du harcèlement jusqu'à elle discute avec d'autres femmes et qu'elle s'aperçoive que ce n'est pas une normalité.

B1 et B2 affirment aussi que l'ignorance de commentaires harcelants, de blagues indignes et des affiches irrespectueuses envers elles, étaient une arme solide et durable pour non seulement se protéger et continuer mais aussi pour penser à changer la vie des autres comme elles à travers d'autres stratégies, comme la militance. Nous y reviendrons.

### **c. Travailler en double et persévérer**

B2 affirme que la situation dans son secteur était difficile et que la pression dans l'atelier était très forte. Elle avait de la pression non seulement de la part des collègues mais aussi des clients qui viennent faire réparer leur voiture et doutaient de son travail. Il fallait qu'elle travaille doublement pour gagner la confiance des clients masculins. Une des expériences qui a marqué son parcours est celle du premier contact avec un client masculin qui a décidé après un long discours de lui confier sa voiture à condition qu'il la regarde travailler et qu'un collègue masculin veille sur elle. Elle sentait une pression très forte à l'époque parce qu'elle ne voulait pas perdre son combat contre ce genre de préjugés, parce qu'elle ne voulait pas confirmer les perceptions sur les femmes dans les ateliers et parce qu'elle aimait la mécanique. Sa façon de tout oublier était d'ignorer tout ce qui l'entourait et de fournir un double effort. Cette stratégie de travailler en double et de prouver ses compétences était très rassurante et lui a donné plus de puissance et de force. Elle a réussi et cette expérience ne fut qu'une parmi d'autres qui l'ont amenée à renforcer sa confiance pour mieux réussir dans le contexte hostile qui l'entoure. Le chemin du maintien est semé d'embûches et commence par l'obligation de prouver ses compétences (Chatigny et coll., 2010) même après l'embauche.

### **d. Sensibiliser et s'impliquer**

La sensibilisation des collègues, de l'entreprise ou parfois de certains membres du syndicat à la question des femmes en emplois NT et la connaissance sur ce qu'elles vivent comme situations non adaptées à leurs réalités sont encore faibles. B1 explique que les collègues masculins se demandent souvent pourquoi faire de la mobilisation pour les femmes en NT et pourquoi investir dans cet enjeu. Elle dit qu'elle répond : « Quand tu te fais dire « bonjour les gars » tous les matins... on est aujourd'hui en 2014, et que tu vois les gens qui sont encore dans ce système de vieilles coutumes, tu te dis

que ça doit changer. » Ainsi, il faut travailler encore pour changer les mentalités.

La prise de conscience par les femmes de commentaires harcelants et le recours à des stratégies de résistance ainsi que le besoin de faire changer les choses a été graduel pour les participantes. C'est ce qui les a menées au militantisme syndical. Lorsqu'elles ont commencé à militer, elles ont d'abord assisté à des AG de leur syndicat, pour ensuite participer à des réunions du comité de la condition féminine, puis elles ont approfondi leurs connaissances par des lectures sur les lois du travail et/ou la participation à des formations sur le sujet, ce qui leur a ouvert l'esprit sur le non « normalité » de leur situation.

- **Les stratégies des femmes dans les collectifs**

Les femmes n'agissent pas seulement à titre individuel sur elles-mêmes. Parfois, elles développent des stratégies de « survie » tel qu'exprimé par la participante B3, qui impliquent d'autres personnes. Certes, les stratégies individuelles sont aussi des stratégies de « survie » mais l'effort des femmes dans le collectif implique non seulement leur survie mais aussi, d'agir sur leur environnement.

La présente section est le fruit de l'analyse des trois entretiens individuels semi-dirigés

- a. **La demande d'information pour s'orienter**

La demande élevée des femmes pour obtenir des informations semble liée à la faiblesse de la structure d'accueil qui conduit à se débrouiller toute seule, comme l'exemple évoqué plus tôt concernant le repérage des toilettes: la travailleuse poursuit en disant qu'à son époque (les années 80), son employeur lui a déjà clairement dit qu'il l'embauchait mais qu'il fallait

qu'elle se débrouille. Elle a expliqué que son intégration n'était pas plaisante. Cet exemple illustre que ses collègues masculins n'étaient pas dans une dynamique de collaboration mais plutôt de résistance. Cela ne veut pas dire que les femmes n'obtiennent jamais les informations demandées ou de l'aide, comme nous le verrons plus loin, mais plutôt qu'elles doivent prendre l'initiative de demander souvent, ce qui n'est pas toujours bien reçu.

### **b. La lutte à travers la militance**

Militer dans un syndicat pour une cause féminine n'est pas quelque chose d'évident, voire très difficile pour les femmes en NT. Ainsi, la participante B1 affirme que son militantisme et les étapes de négociation avec l'entreprise pour les droits des femmes à avoir de l'équipement adéquat à leur taille n'étaient pas faciles. La négociation ne pouvait pas se faire directement et il fallait faire preuve de patience et de stratégies.

La participante B1 a expliqué que les gants de travail dans son usine étaient trop grands et que pour obtenir une amélioration des conditions de travail, il ne fallait pas dire que c'était pour les femmes mais plutôt pour rendre le travail plus efficace. D'ailleurs, elle affirme que ce n'était pas juste un problème pour les femmes mais aussi pour les hommes de petite taille. Dans l'usine, l'équipement est très important pour la réalisation de la tâche. Or, il semble que c'est toujours mal vu d'adresser un problème sous le chapeau du comité de la condition féminine et que les femmes sont toujours considérées faibles et « chialeuses ». C'est la raison pour laquelle B1 et B2 affirment que quand elles revendiquent leurs droits dans un milieu masculin, il est préférable que ce soit fait sous le chapeau de la santé et sécurité ou de la charte de droits de la personne.

La participante B1 a aussi expliqué que dans son syndicat, les postes qu'elle a occupés étaient des postes « féminins » comme au comité de francisation. Dans les années 80, les femmes n'avaient pas droit à un comité



de condition féminine; c'était refusé par le syndicat affilié. Ainsi, les femmes ont d'abord mis en place un comité de droits de la personne et plus tard, un comité de la condition féminine. Avec la création de ce comité, la question du maintien en emploi ou plutôt celle de mieux réussir dans un milieu NT est explorée à l'aide de la Charte des droits et libertés de la personne et de l'amélioration du rendement de l'entreprise.

#### 4.4.2 Les stratégies du milieu...ou le manque de stratégies

La section qui précède parle dans son ensemble de ce que les femmes vivent dans leurs milieux et de leurs stratégies de maintien. Dans ce qui suit, nous détaillons la relation du milieu avec les femmes et les stratégies ou le manque de stratégies à leur égard. Nous avons divisé cette section en deux sous sections : la relation avec les collègues et la relation avec l'entreprise.

- **Le soutien ou le manque de soutien de collègues**

Suite à l'analyse thématique de la relation des femmes avec leurs collègues masculins, nous avons ressorti quelques modèles issus de la revue de la littérature qui révèlent la collaboration ou le manque de collaboration avec les femmes et qui fait constater que la relation entre les collègues n'est pas simple. Ainsi, le modèle « paternel » a aussi été documenté dans certaines recherches comme dans celle de Couture et coll. (2005) et la relation fondée sur la résistance des collègues est un constat issu des trois entretiens individuels semi-dirigés analysés.

La relation avec les collègues est un des facteurs qui influence l'environnement de travail et la performance (St. Vincent et coll., 2011). Ainsi, les participantes nous ont parlé de leurs propres expériences et des facteurs favorisant leur réussite.

### a. Le modèle paternel

Les participantes ont exprimé que dans un milieu NT la dynamique des relations entre collègues est différente de la dynamique dans un milieu traditionnellement féminin. À titre d'exemple, selon B1, les collègues les plus âgés sont plus de type protecteur et paternel que les autres. Ainsi, une des participantes raconte que son premier contact avec ses collègues était bizarre. Elle expliquait qu'ils ne lui parlaient pas lors des heures de travail mais, quand ils s'apercevaient qu'elle ne serait pas en mesure de faire quelque chose (notamment le déplacement des moteurs de grands véhicules), ils se précipitaient pour l'aider sans même qu'elle demande de l'aide. Elle disait qu'au début ça l'avait un peu blessée car elle se sentait « la femme faible » ou « le fardeau de l'équipe » mais quand un des collègues lui a expliqué qu'il faisait ça car il la considérait comme sa fille, le sentiment de malaise a changé en un sentiment de respect. Ce genre d'explication lui a indiqué que l'aide qu'elle recevait n'était pas liée à la perception de son manque de compétence mais plutôt à de l'affection. Il semble que la participante B1 n'est pas la seule à avoir vécu ce genre d'expérience dans son milieu du travail. B2 raconte qu'elle avait obtenu ce genre d'aide dans ses premiers mois du travail dans un atelier de mécanique et qu'elle sentait que ses collègues la soutenaient parce qu'ils pensaient qu'elle était encore jeune pour ce genre de travail.

De son côté, O1 rapporte que les hommes qui se trouvent dans un milieu masculin, face à la présence d'une femme, ne savent pas quoi faire exactement. Elle explique que certains veulent vraiment le meilleur pour leurs collègues féminins mais ne savent pas comment expliquer leur sentiment et qu'ils se protègent en essayant de jouer le rôle du père. Elle affirme que « les hommes aiment se sentir macho, forts et utiles dans leurs peau ». C'est pour cela qu'ils essayent d'aider sans parler et qu'ils ont des réactions parfois dures envers les femmes. O1 ajoute qu'à partir de son

expérience de plus que dix ans avec les hommes des milieux NT, qu'ils ne sont pas nécessairement méchants mais que c'est leur façon de faire. À ce propos elle affirme que : « ce n'est pas de mauvaise foi que les gars font chier les filles dans le milieu NT... ».

Par ailleurs, il nous semble que le modèle paternel est en surface une stratégie des collègues favorisant le maintien des femmes mais, une arme à deux tranchants qui permet aux collègues masculins de se sentir encore dominant dans leur milieu de travail et de perpétuer une culture de domination. Il serait pertinent d'aller voir la perception des hommes dans ce modèle.

Ci-après, nous passons à un autre type de relation avec les collègues qui n'est pas nécessairement favorable au maintien, ou peut-être l'est-il ?

#### **b. La résistance de la part des collègues masculins**

La relation des travailleuses avec leurs collègues masculins ne semble pas une relation de collaboration mais de résistance. Ainsi, le type « macho » est le collègue qui fait tout ce qu'il peut pour rendre la vie des femmes dans le milieu de travail insupportable. Il n'est pas dans une démarche de collaboration mais plutôt de rejet et de dénigrement. Ses outils de rejet n'ont pas de limites et pourront aller jusqu'à la violence dans certains cas. À titre d'exemple, B1 raconte que certains de ses collègues n'ont pas arrêté de lui dire qu'elle ne devait pas demander de l'aide et que si elle ne savait pas comment le faire c'est qu'elle ne devait pas être là. D'autres lui disaient à plusieurs reprises qu'elle manquait de force pour lever les pièces et qu'elle devrait penser à changer de boulot. Et elle nous a affirmé en parlant du harcèlement verbal « y'en a jusqu'à nos jours, mais c'est devenu de plus en plus difficile à prouver ». B1 nous explique qu'elles n'étaient pas nombreuses quand elle a commencé l'emploi dans les années quatre-vingt et que certains hommes trouvaient amusant de parler des choses obscènes en leur présence.

Sans oublier aussi les affiches des femmes nues et comment les collègues pointent la femme du doigt à chaque fois qu'elle se penche ou passe. B2 ajoute que son expérience sur le plancher était particulière : elle était belle et aimait beaucoup la mécanique. Dès son embauche, on lui a fait la remarque qu'elle ne devait pas porter des talons ici ni de manucures et qu'elle pourrait changer d'idée et rejoindre son vrai monde comme secrétaire ou éducatrice. Elle a alors pris la décision de changer son style. Ainsi, elle a coupé ses cheveux courts et depuis elle ne portait que des pantalons larges et fumait. Elle nous raconte que c'était une forme d'émancipation pour elle de ne plus se faire voir comme 'féminine' mais comme un 'gars'. Elle a adopté le style 'garçon manqué', modèle identifié par certains sociologues en rapport avec la relation des travailleuses avec leurs collègues masculins dans les chantiers de construction. Elle a tout de même continué à subir du harcèlement verbal mais elle a eu la force de répondre. C'est aussi l'exemple d'une femme dans la recherche de Gallioz (2008). Elle a donc adopté la culture du milieu, dure à vivre, afin de vivre « une passion pour le métier ». OI explique que dans ce contexte les collègues ont parfois peur que les femmes volent leurs jobs, ce qui peut parfois expliquer leurs réactions extrêmes. Or, elle affirme que « Ça change tranquillement en leur montrant des façons de faire et toute l'équipe bénéficie de ce changement (l'équipe profite de ça) ». Ainsi, il faut une collaboration entre l'entreprise et l'OSBL afin d'instaurer une culture de changement.

Par ailleurs, le modèle macho cause des problèmes dans le milieu de travail car ce type de collègues favorise la propagation du harcèlement verbal. En contrepartie, ces femmes sont devenues différentes et plus fortes pour rester dans leur emploi.

- **L'entreprise et la structure organisationnelle**

Selon nos participantes, bien que les temps changent, les pratiques évoluent lentement et parfois pas du tout. Dans cette section, bien que nous en ayons vu des exemples dans les sections précédentes, nous allons porter attention aux pratiques des entreprises favorisant ou non le maintien des femmes en NT.

- a. **Une communication presque absente avec les travailleuses**

La communication avec l'employeur est un élément important dans la relation travailleur/patron mais elle plutôt absente dans les milieux d'où proviennent les participantes. Ainsi, B1 nous raconte que son embauche n'a pas commencé par une conversation. En effet, son patron lui a clairement dit qu'il embauchait et qu'il ne voulait rien savoir du reste, « soit de perdre son temps à se plaindre des relations avec les collègues » ou des problèmes liés à son bien-être. En deux mots, elle devait « se débrouiller ». Elle a dû faire preuve d'une grande débrouillardise et d'une autonomie totale. Par ailleurs, ce patron aurait pu, selon la travailleuse, penser qu'une femme serait plus à l'aise de visiter l'usine avec une femme et que celle-ci lui remette les vêtements.

Ainsi, l'entreprise ne se juge pas responsable de ce qui va arriver aux travailleuses dans le milieu de travail. Ce serait la responsabilité des travailleuses de garder leur emploi et de s'intégrer.

- b. **Des équipements non adaptés**

L'aménagement du milieu et de l'équipement dans un milieu NT semble un autre problème qui existe encore. Les résultats que nous utilisons ici parviennent de l'entretien semi-dirigé avec la participante O1 et avec B1. L'équipement était fait pour un homme de grande taille ; il « fallait faire avec

». Après plusieurs débats avec l'employeur, la situation s'est améliorée. Même en ce qui concerne le logo, il était au niveau du sein et le patron ne voulait pas en entendre parler et ajoutait que les femmes « sont chialeuses ». B1 affirme que les conditions de travail en termes de sécurité et santé dans le milieu n'étaient pas bonnes et qu'il fallait lutter pour les améliorer.

O1 explique qu'avec la sensibilisation et le féminisme qui a pris de l'ampleur dans les années 2004-2005 dans la société, des entreprises se sont engagées dans des programmes d'accès à l'égalité (PAE) mais l'entrée des femmes en emploi NT n'est pas une preuve de changement de mentalité. Ainsi, B2, qui a été embauchée dans le cadre d'un programme d'accès à l'égalité, affirme qu'elle n'a jamais reçu d'information sur ses droits dans un milieu de travail avant de militer activement dans son syndicat local. Elle explique que le fait d'être recrutée grâce au PAE ne va pas impliquer que ses droits soient connus et reconnus. Elle ajoute que son patron n'était pas au courant qu'une partie de ses tâches était d'offrir une formation par un des organismes spécialisés en matière d'insertion des femmes dans les métiers NT et de parler avec tous les travailleurs sur la façon de faire et l'environnement de travail qui doit être exempt de toute forme d'intimidation, d'harcèlement et/ou manque de respect.

### **c. L'absence de mesure de conciliation travail-famille**

Au niveau du maintien des femmes en emploi et du rôle d'entreprise, il ne faut pas oublier les mesures de conciliation travail-famille. La formatrice O1 nous raconte qu'elle avait une participante en 2012, passionnée de conduite de véhicules lourds, qui finalement a eu un emploi et qui travaillait des heures « pas possibles (10H par jour)... elle fait quoi? », ce qui a engendré son départ de l'entreprise.

Un autre exemple qui évoque le manque de cohérence entre le travail et la famille est celui mentionné par B2. Sans que des questions aient été posées

sur ce propos, la participante a glissé que son engagement en emploi a été moins facile qu'elle ne le pensait surtout en terme d'horaire. Elle était toujours obligée de quitter cinq minutes en avance pour aller chercher ses enfants de la garderie. Il semble que cette situation était contraignante pour son avancement dans l'entreprise et pas toujours appréciée par les patrons. Ainsi, elle explique qu'à plusieurs moments, on lui a reproché son manque de rigueur en raison de ses départs avant l'heure et de ses responsabilités familiales. Parfois, indirectement elle s'est fait dit que c'est ce genre d'activité que les femmes assument qui rend leur présence dans un métier NT problématique pour l'environnement du travail. À titre d'exemple, elle affirme que « parfois, les RH me disent de changer d'emploi pour pouvoir concilier mes priorités ». De plus, la flexibilité des horaires ajoute des contraintes. Ainsi, B2 ajoute qu'elle a subi pendant dix ans les horaires instables et fixés parfois à la dernière minute et que si ce n'était du soutien de son mari, qu'elle n'aurait pas été capable de réussir. Elle affirme que le fait que son patron est un homme parfois peut nuire à l'adaptation des horaires pour les femmes en disant « c'est dur pour eux de comprendre vu que la fin de la journée se résume par prendre une bière avec leurs amis et ils n'ont rien à saisir de ce qui est la famille. Ils l'ont appris à la traditionnelle. »

Par ailleurs, le manque de considération d'horaire de travail ne semble pas être le seul problème dans un emploi NT mais aussi, le manque de formation pour les femmes afin de pouvoir monter dans l'échelon. On peut toutefois penser qu'avec l'évolution apparente de l'investissement des hommes dans les obligations familiales, que les exigences de conciliation travail-famille soient mieux compris et soutenus.

#### **d. Le manque de formation et de promotion dans l'entreprise**

La participante B1 explique que dans les années quatre-vingt-huit, il y avait une dizaine de femmes dans les usines mais la majorité était dans les

bureaux. Elle poursuit en affirmant que : « Depuis que je suis dans l'emploi [NT], on n'a jamais dépassé les 50 femmes et beaucoup ont quitté. » Une raison qui pousse la femme à partir est le manque de possibilité d'avancement dans l'entreprise. En fait, B1 dit que : « C'était difficile de monter l'échelon. Les hommes toujours réussissent à avoir une promotion plus que nous. Je ne crois pas qu'avec le temps ça a changé car les filles finissent par aller dans les bureaux. Les femmes directrices y'en a pas. » La question n'est pas centrée sur une formation mais plutôt des changements de mode de gestion et de mentalité. Par exemple, les examens de promotion ne sont pas « ergonomiques ». Ainsi, les examens sont ajustés pour un modèle préétabli d'homme avec une taille x et une capacité y qui pourra réussir les épreuves physiques. Alors, une femme ne pourra pas vu que ça ne convient pas à son anthropométrie.

La promotion est un facteur lié à la formation et à l'adaptation des milieux. Ainsi, B1 explique « qu'avec le temps tu te rends compte que la promotion dans un milieu NT est en lien avec ton genre. J'ai beaucoup préparé pour le test et j'ai même travaillé en double parfois mais avec les enfants et les autres préoccupations et le milieu, tu te rends compte que l'examen et presque tout suit un modèle de vie d'homme dès le départ. » Ici, elle nous explique que les horaires de travail et le types d'épreuves dans l'examen sont faits pour un homme musclé libre de toute occupation familiale. Elle ajoute son souci de comment faire un contenu de formation qui prendrait en considération les enjeux concernant les tests de promotion.

#### 4.5 Les stratégies syndicales

Nous présenterons ici les résultats issus de l'entretien collectif avec des représentants syndicaux et un entretien semi-dirigé individuel avec une travailleuse et militante dans un milieu NT. Nous traiterons des initiatives syndicales sur trois niveaux soit au niveau de la centrale FTQ, au niveau des syndicats affiliés et au niveau des sections locales. Les exemples utilisés ne couvrent pas nécessairement toutes les stratégies mais seulement



celles qui étaient mentionnées par les participantes. Nous ne précisons pas quelle participante a tenu tel ou tel propos afin de préserver l'anonymat.

#### 4.5.1 Les stratégies syndicales de la FTQ

Le Comité de la condition féminine de la FTQ travaille fort pour développer plus de formations pour les femmes et leur SST au sein de la FTQ. Selon la participante de la FTQ, la démarche pour mettre en place les formations destinées aux femmes au sein de la structure syndicale prend beaucoup d'énergie et d'effort. Le **dossier de la formation** à fait face à plusieurs exigences qui se traduisent par trois éléments : le processus démocratique, le positionnement de la pertinence de ces formations et la diffusion de l'information. En ce qui concerne le premier, il semble qu'approuver le contenu d'une formation et la faire diffuser au sein du reste des syndicats passe par plusieurs étapes qui sont longues et nécessitent des discussions de budget et d'évaluation de contenu. D'autre part, lors des négociations ou de l'étude du contenu avec le reste de membres il y a un travail collectif à faire sur la pertinence de ces activités. En outre, en vue de la structure étendue de la FTQ et du grand nombre des syndicats affiliés, la diffusion de l'information n'est pas facile ce qui a parfois entraîné l'annulation ou le report de la formation.

La formation que nous avons décrite plus tôt, développée en 2013, découle de ce processus. Rappelons que l'objectif principal de cette formation est de renforcer les compétences des femmes et de les inciter à prendre des postes de responsabilités au sein de leur syndicat.

En complément, l'école des femmes de la FTQ, qui se tient aux deux ans depuis 2015 se donne comme mission de donner le goût aux femmes de s'impliquer et de prendre en charge les situations dans leurs milieux de travail. La prochaine édition aura lieu en 2018.

**L'école des femmes** vise trois catégories du développement soit la relève syndicale, la santé et sécurité au travail et le leadership. L'activité vise des participantes de différents groupes d'âge. À titre d'exemple, la relève syndicale est destinée aux jeunes

femmes ou à celles qui ont peu d'expérience au sein de leur syndicat et qui veulent s'impliquer davantage. La formation en leadership est plutôt destinée aux femmes qui sont déjà actives dans des « postes électifs ou de pouvoir ». Par ailleurs, l'objectif est d'avoir plus d'activités de formation pour les femmes et que la présence des femmes dans la hiérarchie syndicale soit plus grande.

#### 4.5.2 Les stratégies au niveau des syndicats affiliés

De manière plus globale, nous rappelons qu'il y a **trois enjeux de formation syndicale** ressortent des entretiens : la communication avec les syndicats affiliés concernant leurs besoins en matière de formation, la diffusion de l'information entre les membres et le budget. En ce qui concerne la communication, il est précisé que le programme éducatif de l'année se prépare en avance et qu'il s'est un peu difficile de le changer lorsque les suggestions arrivent après cette période. Ensuite, en raison de l'étendue de la structure syndicale et de sa complexité, il est parfois impossible de diffuser l'information à toutes et tous les membres et par ailleurs, certains ne prennent pas connaissance de l'information reçue ou ne la considèrent pas prioritaire. Enfin, le budget alloué à l'éducation ne peut pas couvrir les dépenses de toutes et toutes les participantes et les façons de rembourser diffèrent de chaque syndicat affilié. Il apparaît que cela affecte parfois le nombre d'inscriptions, ce qui amène dans quelques cas l'annulation de la formation.

En ce qui concerne **les initiatives des syndicats affiliés**, l'entretien avec le responsable de formation du syndicat révèle qu'une des stratégies gagnantes pour favoriser l'implication des femmes est de considérer la conciliation travail-famille, comme pour assurer leur présence dans les formations qui sont parfois de longue durée et qui nécessitent des déplacements sur de longues distances. Ce participant nous explique que pour la formation « femmes syndicat » qui dure sept jours en Ontario, le syndicat prend en considération la situation des femmes monoparentales ou avec enfants en offrant un service de garderie sur place et/ou un remboursement des frais de garderie si la femme ne veut pas amener son enfant avec elle.

Un autre outil pour valoriser la participation des femmes est celui de la promotion « agressive ». Le terme ici est utilisé pour mettre l'emphase sur le style de Marketing poussé. À titre d'exemple, le responsable de la formation affirme qu'il n'arrête pas de partager l'information avec les membres et de les pousser à les inscrire et de travailler ses arguments pour montrer l'importance de participer. Un des défis importants dans ces démarches est d'attirer l'attention des « militants masculins » pour des cours qui ont « une touche féministe ».

Par ailleurs, le participant nous affirme que son syndicat a aussi essayé de créer une stratégie de « brochure des formations ». Ainsi, dès le début de l'année le syndicat 4 imprime une brochure et la distribue aux membres pour les informer sur les formations de l'année. La brochure est sous forme d'un petit livre qui inclut une dizaine de pages où sur chacune on voit le nom de la formation, la durée, la place et le but de la formation ainsi que l'éligibilité. Dans la brochure de 2015, on voit qu'il y a deux formations sur les femmes soit « Harcèlement et la loi 46 en SST » et « femmes du syndicat 4 ».

#### 4.5.3 Les stratégies au niveau des syndicats au niveau local

En ce qui concerne **les stratégies des syndicats au niveau local**, il semble que ce sont des initiatives individuelles de changer les situations. Ce genre d'initiatives varie donc d'une personne à une autre comme c'est le cas des deux représentantes syndicales-travailleuses rencontrées, qui nous ont fait part de leurs façons de faire. B1 essaye de parler aux membres lors des pauses. Elle va leur rendre visite et leur parle pour les informer sur les formations en cours. Elle ne se fie pas aux courriels envoyés vu qu'elle pense que plusieurs ne lisent pas ce genre de communication. La participante B2 nous dit que pro activement, elle communique avec les femmes dans son milieu et les inscrits aux formations afin de leur permettre de développer le plus possible de compétences possibles et qu'elles puissent combler des positions de hiérarchie dans leur syndicat. En surplus, la participante B1 dit que l'écoute est importante comme stratégie. Chaque préoccupation de ses membres, elle la considère comme si c'était la tienne et essaye de pousser le plus possible pour l'obtention de l'équité dans leur dossier.

Comme on peut le constater, les stratégies locales qui sont ressorties des entretiens, visant à soutenir la militance des femmes en NT, sont portées par des travailleuses en NT qui ont réussi à prendre une place dans les activités syndicales.

**En ce qui concerne l'implication massive des femmes au sein du syndicat,** Le syndicat a du pouvoir sur l'admission des femmes dans leurs structures. Ainsi, la création d'une structure plus ouverte et d'une culture moins macho commence par le syndicat lui-même. Les participantes ont exprimé que la majorité d'entre elles ont forcé leur chemin dans la structure syndicale à travers les comités de condition féminine. Elles avaient toutes l'impression que c'est le seul endroit où elles pourront avoir du soutien et pourront s'impliquer. Ainsi, il semble qu'une ouverture d'autres portes au sein de la structure syndicale pourrait avoir un impact positif sur la présence des femmes dans le syndicat et sur le changement qu'elles pourront amener, sur le sujet des femmes en emplois NT mais aussi sur les conditions de travail de leurs collègues masculins. Il apparaît que l'implication massive des femmes n'est pas le seul sujet que les participantes ont soulevé part lors de l'évaluation de la formation. Des enjeux de formation syndicale ont aussi été soulignés. Dans ce qui suit, nous présentons le constat de certaines participantes et des formatrices.

#### 4.6 Discussion et synthèse

Dans cette section, nous allons présenter le résumé des résultats ainsi qu'une discussion de ce que nous avons trouvé. Afin de faciliter la lecture, nous allons garder le même ordre de présentation des sections soit : analyse documentaire, analyse de la formation et enfin analyse des entretiens. Chaque section présente le résumé de l'analyse qui lui correspond.

##### 4.6.1 Synthèse de l'analyse documentaire

Nous constatons que le contenu des documents analysés semble être fortement orienté vers l'idée de montrer des modèles de réussite au sein des syndicats affiliés à la FTQ et de susciter l'intérêt de suivre ces derniers. Les expériences décrites sont toujours prises des milieux du travail, donc de l'expérience pratique, tel que le préconise le

modèle de formation de la FTQ. Malgré les différences entre les milieux, il y a un appel direct dans chaque brochure à être solidaires avec la cause des femmes en NT et à porter un regard particulier sur leur santé et sécurité, par l'adaptation du matériel et de l'équipement ainsi de la conciliation travail-famille. Ces trois aspects ressortent comme les trois axes de travail à privilégier.

Par ailleurs, une grande partie de chaque brochure est dédiée à un historique de la lutte des femmes au sein de la FTQ. On y met l'emphase sur les réussites des femmes au sein de la FTQ, ce qui nous semble être une stratégie d'autonomisation ou d'« *empowerment* » utilisée par le syndicat afin de lutter contre les injustices faites aux femmes et montrer qu'il existe plusieurs modèles de femmes fortes. Il semble que c'est un moyen privilégié pour faire évoluer la situation car, nous l'avons vu, les milieux offrent de la résistance.

- **Concernant les outils d'information**

On constate que le contenu des documents analysés semble être fortement orienté vers l'idée de montrer des modèles de réussite au sein des syndicats affiliés à la FTQ et de susciter l'intérêt de suivre ces derniers. Les expériences décrites sont toujours positives et prises des milieux du travail, donc de l'expérience pratique, tel que le préconise le modèle de formation de la FTQ. Malgré les différences entre les milieux, il y a un appel direct dans chaque brochure à se mettre en solidarité avec la cause des femmes en NT et à porter un regard particulier sur trois aspects leur santé et sécurité, l'adaptation du matériel et de l'équipement ainsi que la conciliation travail-famille. Ces aspects ressortent comme les trois axes de travail des structures syndicales.

Malgré les efforts de diffusion de ces outils d'informations par la centrale, les entretiens révèlent que des représentants de sections locales n'en connaissent pas l'existence.

- **Concernant les outils de formation**

Suite à l'analyse des outils de formation, soit le cahier de la participante et le guide pédagogique, nous constatons que l'aspect dominant dans les deux est l'approche expérientielle (partir de l'expérience de l'individu vers la théorie) et la culture de solidarité qui est ancrée même dans la conception des activités. Ainsi, l'individu est au cœur de l'activité d'apprentissage. Les activités pédagogiques, bien définies à priori, sont donc choisies pour servir le but qui est de favoriser une réflexion collective sur les pratiques et un désir d'amélioration des situations.

En ce qui concerne les méthodes pédagogiques, le modèle du Kolb utilisée n'est pas une représentation conforme au modèle mais il s'agit d'une adaptation à la réalité syndicale et le but est de mettre l'emphase sur l'individu et son expérience afin de la transformer. De plus, le guide mentionne explicitement qu'il s'agit d'un mélange de plusieurs approches notamment celle de Freire et de Kolb.

#### 4.6.2 Synthèse de l'analyse de la formation

Plusieurs ateliers ont été organisés lors de la formation « Femmes et santé et sécurité : mythes et défis syndicaux ». On constate que les ateliers sont divisés en deux parties soit; « une partie de découverte de connaissances » et une partie « complément d'information ». Nous avons observé que les temps d'interaction et de discussion étaient plus longs que les parties théoriques. À titre d'exemple pour la stratégie d'information, l'atelier nommé « Sommes-nous différentes? » a pour but d'amener les participantes à conclure que le marché du travail est divisé sexuellement et qu'il existe des métiers traditionnellement féminins et masculins. Les participantes ont discuté de ce qui différencie un « travail masculin » d'un « travail féminin » tout en comprenant que c'est à elles de réaliser qu'il y a une différence à partir de leurs expériences, soit de leurs vécus ou des expériences de personnes qu'elles connaissent. Suite à cet atelier, il y a la partie

théorique qui détaille justement la division du marché du travail, avec des statistiques et des résultats de recherches.

Il apparaît que la plupart des activités se déroulent en quatre étapes : 1. Introduction / 2. Jeu ou activité/ 3. Discussion en groupe / 4. Plénière. Quelquefois, certaines activités n'étaient pas suivies d'une partie théorique. Est-ce parce que les participantes avaient bien identifié tous les aspects pertinents.

- **Atelier sur les dangers et les risques vécus par les femmes en milieu de travail.** Cet atelier consiste à répondre à quelques questions en groupe de quatre. Une des questions exigeait d'identifier les malaises que les participantes ressentent après une journée de travail. Il est apparu que cette question a beaucoup fait régir les participantes, davantage que lors d'autres ateliers, car elles se questionnaient entre elle sur des douleurs qu'elles n'avaient jamais pensé associer à leur travail. Suite à l'atelier, il y a eu une plénière qui résumait certains malaises que les participantes ont identifiés. En complément, il y a eu une présentation « Des études – des constats », où une formatrice a repris quelques résultats de recherches et d'interventions effectuées par le CINBIOSE, l'OCDE et les associations sectorielles paritaires afin d'illustrer les blessures et les dangers que peut causer l'équipement non adapté. On peut ainsi constater que le travail d'alternance entre pratique et théorie, qu'on a pu identifier dans le guide de formation est réellement mis en œuvre au cours de la formation.

Certes les activités ont toutes eu l'attention des participantes. Par contre, certaines activités comme celles-ci et portant sur la santé et les douleurs a eu un écho particulier. Les participantes ont commencé à vraiment parler de leurs expériences, de leurs inquiétudes et de leur sentiments, ce qui n'était pas autant le cas pour les autres activités. Il serait donc pertinent de réaliser des entretiens avec les formatrices afin de comprendre les enjeux concernant les

atteintes à la santé, ainsi que leurs stratégies d'articulation des aspects d'expérience et de connaissances complémentaires.

▪ **Concernant l'évaluation des activités de formation**

Dans cette section, nous présentons le point de vue des participantes sur divers points concernant la formation ou l'information ainsi que **les possibilités d'améliorer les situations de travail pour les femmes**. Les perceptions étaient variées mais il y a un consensus sur ce que le syndicat pourrait faire en termes d'implication syndicale et d'enjeux politiques relatifs au maintien des femmes, de partage plus large d'informations et de formations. Ces aspects sont les suivants : le recrutement massif des femmes dans divers comités syndicaux, l'allocation d'un budget fixe pour des formations pour les femmes, l'augmentation du nombre de formations ainsi que de leur fréquence, et la diffusion massive d'information pour recruter plus de participants provenant de divers secteurs. Nous décrivons dans ce qui suit trois enjeux de formation en ce qui concerne le nombre de ressources pour les femmes, la durée limitée de la formation et le nombre limité de formations.

✓ **Ressource financière limitée pour les femmes**

Il semble que le budget éducatif pose problème selon un participant. P3 affirme : « t'as toujours un blocage quand il s'agit des cours pour les femmes et la nécessité d'avoir un budget pour ça consiste à faire beaucoup d'arguments et de négociations ». Il semble que cette opinion est partagée par certaines femmes présentes à la formation. À titre d'exemple, la formatrice au sein de « femmes et SST » explique que : « pour les cours spécifiques aux femmes, il faut passer par la grosse tête syndical pour enfin arriver aux syndicats affiliés... ceci joue sur la diffusion de l'information... » Entre autre, il faut attendre pour que la formation offerte soit acceptée et à cause des délais, la diffusion de l'information entraîne un décalage par rapport aux



besoins. Donc, l'information ne passe pas toujours et d'autres fois, n'arrive pas à temps. À titre d'exemple, plusieurs participantes à la formation offerte ont exprimé que le fait d'avoir l'information de dernière minute réduit le nombre de membres qui peuvent s'inscrire. Les formatrices de la formation offerte ont le sentiment qu'un budget pour les formations destinées aux femmes n'est pas une priorité syndicale.

✓ **Contenu lourd pour une durée limitée**

Le contenu de la formation se traduit selon les participantes en deux affirmations soit : « trop de matériel » et « le cours en deux jours n'est pas assez ». Certaines participantes ont affirmé dans leurs rétroactions sur la formation suivie que cette dernière était courte pour le matériel qui y a été présenté. Elles auraient souhaité avoir plus du temps pour l'introduction et pour les jeux de rôles ainsi que pour l'élaboration concrète d'un argumentaire conçu collectivement. P3 a aussi exprimé le besoin d'avoir des formations plus longues, voire de trois jours plutôt que deux, et avec une fréquence hebdomadaire ou mensuelle.

✓ **Nombre limité de formations**

Presque toutes les formations sont destinées aux techniques d'enquête d'accident, de réclamation à la Commission des normes de l'équité, de la santé et sécurité au travail (CNESST) et à la loi 42 et aux dossiers de grief et d'arbitrage. Nous avons consulté quelques programmes de formation sur ces aspects. Dans les quatre programmes du S1 pour l'année 2015/2016, il y avait deux formations qui concernent le « harcèlement psychologique au travail et enquête » et les « femmes et leadership ». P3 souhaiterait former les représentants syndicaux à être alertes et à l'écoute des travailleuses. Chaque entreprise et usine a ses défis particuliers et le rôle du syndicat est de rappeler « la job » des entreprises à ce niveau-là. P3 affirme que : « le syndicat n'est pas obligé d'être spécialiste des situations difficiles mais, d'être alerte et

d'encourager les employeurs à faire leur bout. ». Entre autre, tout ce qui est dit par un syndicat a plus de poids qu'une travailleuse lorsqu'on parle de la situation du travail. P3 affirme que « c'est la force de la gang! Dans mon exemple de la fille, si son syndicat est plus alerte des enjeux de conciliation travail famille, c'est eux qui vont parler avec l'employeur et ça va changer la situation ».

Une équipe de deux formatrices donne cette formation, l'une qui stimule et oriente les échanges sur les situations rencontrées en milieu de travail, l'autre qui apporte des compléments de connaissances.

#### 4.6.3 Analyse des entretiens concernant les stratégies

- **Concernant les stratégies des femmes**

On constate que certaines stratégies documentées à travers les entretiens sont déjà présentes dans la littérature soit l'isolement, prouver ses compétences (Chatigny et Riel, 2013), travailler en double (Riel, 2014), alors que d'autres sont nouvelles telles que le recours à l'implication syndicale pour changer les réalités et le travail dans le collectif avec les outils syndicaux pour revendiquer leurs droit. En ce qui concerne les nouvelles stratégies soulevées, il nous parait que l'implication syndicale joue un rôle important dans le maintien et la persévérance des femmes dans leur emploi, du moins pour les participantes aux entretiens analysés, qui sont toutes militantes. Ainsi, l'implication syndicale est une stratégie qui contribue au maintien, au changement de situation et de lutte pour des conditions de travail meilleures. Par contre, il semble pertinent ici de se demander à quel point ce genre de stratégies est accessible aux travailleuses? Nous avons vu que la militance sur la question des femmes n'est pas toujours considérée comme légitime dans les milieux de travail.

Par ailleurs, concernant la formation des militantes, on peut penser que celles qui ont participé à la formation souhaitent agir pour améliorer la situation des femmes au travail. Il serait pertinent de faire une recherche longitudinale pour évaluer les apports d'une telle formation et la marge de manœuvre dont disposent ces femmes dans leur milieu de travail pour agir.

De même, on remarque que les stratégies individuelles, n'étant même pas l'objectif premier de notre recherche, semblent plus présentes comme facteur de succès et de maintien dans l'emploi. Ainsi, les femmes qu'on a interviewées voulaient d'abord parler de leur expérience de femmes en NT et de ce qu'elles ont fait pour contrer les situations injustes. Pour ce qui est des stratégies collectives des femmes dans leur milieu, il semble qu'il y a des interventions directes par ex. demander de faire cesser un comportement, et des interventions indirectes par ex. négocier un équipement qui favorise tous les travailleurs et qui auraient des retombées favorables pour les femmes.

#### ▪ **Concernant l'environnement de travail**

Il faut retenir qu'il s'agit d'un milieu complexe où plusieurs facteurs se marient et favorisent plus ou moins le maintien des travailleuses. À titre d'exemple, la culture organisationnelle où l'entreprise ne prend pas le temps d'informer les employés de l'importance du respect entre les collègues et du partage d'information, les travailleuses risquent de vivre des situations semblables à celles de nos participantes où leurs demandes étaient rejetées à la première fois (ex. demander où se trouvent les toilettes), ou des situations où les travailleuses vont s'isoler et où d'autres vont finir par quitter. Le meilleur exemple pour ce cas est la travailleuse mentionnée par la participante de l'OSBL (O1), qui a fini par quitter suite au manque de stabilité d'horaire et de conciliation travail-famille. L'entreprise dans ce cas pourra jouer un grand rôle en terme d'amélioration des heures de travail et des conditions de l'individu; l'une des choses qu'il reste à travailler. Il reste encore un long travail d'information, de soutien et de partage

avec les personnes concernées pour que la situation change. Nous questionnons donc ici quelle est la voie de succès pour atteindre cet objectif. Comment à vrai dire peut-on atteindre un équilibre entre tous les éléments du milieu de travail? En d'autres termes, comment réussir à avoir une collaboration de la part du syndicat, de l'entreprise, des travailleuses et de leurs collègues afin de mieux aller de l'avant dans le maintien des femmes en emplois NT? Il est évident que les stratégies d'information et de formation syndicales ne peuvent à elles seules permettre d'y arriver.

En contrepartie, la situation est parfois plus positive, comme en témoigne le réconfort et le soutien que la participante (B1) a trouvé auprès de son syndicat ainsi que son implication syndicale lui a permis de persévérer et de se maintenir dans son emploi.

- **Concernant la collaboration entre les collègues**

En ce qui concerne la collaboration entre les collègues, peu de stratégies n'ont été identifiées alors que des études précédentes ont montré qu'il peut y avoir d'autres types de stratégies comme la collaboration avec les collègues, le contact et la prise des conseils des collègues des travail (Couture et coll., 2005). Le très petit nombre d'entretiens analysés ici ne permet pas de savoir si les stratégies identifiées sont les seules qui ont été mobilisées. Nous pensons que le fait d'ailleurs que la recherche portait sur les stratégies syndicales pourrait peut-être expliquer que les travailleuses aient moins développé les stratégies collectives.

## CONCLUSION

Le but de cette recherche était d'identifier les stratégies existantes pour favoriser le maintien des femmes en emplois non traditionnels (NT) afin d'éventuellement proposer des recommandations dans le cadre du projet global (PAFARC). Pour atteindre cet objectif, nous avons documenté des pratiques et des stratégies d'information/formation mises en œuvre par la FTQ pour influencer la culture des milieux de travail et le maintien des femmes en emplois NT, notamment une formation destinée à des représentants syndicaux mais à laquelle seulement des femmes ont participé.

Nous nous sommes penchée sur des études qui abordent la situation des femmes en emplois NT afin d'identifier des contraintes et des ressources favorisant le maintien et ainsi faire le pont avec l'objectif général de notre recherche. Dans le cadre de cette activité, nous avons mis l'emphase sur des repères permettant de caractériser les stratégies des femmes, les stratégies syndicales et les stratégies des milieux, avec les objectifs spécifiques suivants :

1. Identifier les stratégies de formation-information dans la documentation fournie par la FTQ et dans la nouvelle formation intitulée « Les femmes et la santé et sécurité » offerte par le Conseil régional FTQ.
2. Identifier les situations de travail rencontrées par les femmes en emplois non traditionnels ainsi que leurs stratégies, à la lumière de la documentation syndicale et des entretiens avec les intervenantes syndicales.
3. Identifier les stratégies des milieux, à l'aide de la de la documentation syndicale et des entretiens avec les intervenantes syndicaux.

Rappelons que notre recherche est de type **exploratoire** et qu'elle répond à une demande syndicale qui s'inscrit dans un continuum de recherche portant sur divers aspects de la situation des femmes, notamment en NT. Suite à l'analyse documentaire

ainsi qu'à l'analyse de la formation et des entretiens, nous avons constaté que notre apport à la recherche se traduit par de nouvelles connaissances sur les stratégies syndicales en général, sur les stratégies de formation en particulier et sur les stratégies des femmes afin de combler le manque de stratégies de soutien dans leurs milieux de travail.

Cette recherche comporte ses forces. D'abord, elle fait une recension d'écrits pertinents issus de diverses sources scientifiques, de 1974 à nos jours. Elle a aussi permis d'identifier diverses stratégies favorisant le maintien sur le plan individuel et le plan collectif. Ces connaissances seront mises à contribution dans l'élaboration de pistes de travail pour le développement de stratégies syndicales d'information-formation. Par exemple, l'enrichissement des activités d'argumentation dans la formation « Femmes et santé et sécurité du travail : Mythes et défis syndicaux », la diffusion des informations destinées aux sections locales, et la diffusion des stratégies de militance des femmes pour revendiquer des changements.

Notre recherche comporte toutefois ses limites :

1. Le petit nombre de participantes faisant partie de notre échantillon limite notre analyse et ses conclusions. Nous présumons que si n'avions eu un plus grand nombre de participantes, nous aurions pu obtenir des conclusions plus claires et nombreuses.

2. Notre analyse d'entretiens a été basée sur la méthode qualitative et comme Paillé (dans Paillé et Muchielli, 2003) l'explique « le jugement des chercheurs a certainement interféré dans les choix des catégories et niveaux d'analyse » p.7.

3. Peu de recherches ont traité spécifiquement des stratégies syndicales, ce qui ne nous a pas permis d'appuyer nos résultats sur des constats préalables.

À la lumière de ces limites, nous recommandons que lors d'une prochaine recherche sur le sujet, un plus grand échantillon soit utilisé afin de recueillir davantage de

données sur les stratégies favorisant le maintien. De plus, il pourrait être pertinent de se pencher davantage sur les stratégies des milieux.

Une piste de travail pour les syndicats serait donc de continuer à développer des moyens pour mieux comprendre les besoins des travailleuses et soutenir les stratégies syndicales et les stratégies des milieux. En outre, les discussions informelles avec les formatrices ainsi que les participantes, ont mis en évidence que le volet « communication et diffusion de l'information sur les formations offertes » nécessiterait de l'attention. Ainsi, la diffusion de l'information au sein des syndicats locaux ne semble pas suivre une stratégie efficace. Il serait intéressant d'aller voir ce qui pourrait être fait sur le volet communication.

Par ailleurs, la structure organisationnelle dans les milieux de travail semble un aspect à regarder de plus près. Il faudrait comparer les milieux et ce qui est mis en place comme stratégies et la façon de penser la formation dans un milieu où la culture est encore dominée par le genre, les pratiques et les outils mis en place.

En définitive, cette recherche s'ajoute aux écrits de la littérature scientifique propres à la formation syndicale et la formation des adultes en général, et plus spécifiquement sur la situation concernant les femmes dans les milieux non traditionnels. Elle nous permet de constater que les outils individuels des travailleuses pour le maintien doivent être de plus en plus valorisés, mais qu'une collaboration entre les différentes personnes du milieu doit être encouragée afin de favoriser le maintien. Elle nous permet également de conclure qu'une culture de solidarité ainsi que l'implication syndicale doivent être implantées afin d'encourager les femmes à s'aventurer dans des milieux masculins.





## BIBLIOGRAPHIE

- Alonzo, P., Ferrand, M. et Hirata, H. (2003). Sociologie. Entre éducation et marché, le sexe du travail aujourd'hui. Introduction. Dans *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*, sous la direction de Jacqueline Laufer, Catherine Marry et Margaret Maruani. pp. 117-122. Paris: La Découverte.
- Asselin, M. E. (2003). Insider research: Issues to consider when doing qualitative research in your own setting. *Journal for Nurses in Professional Development*, 19(2), pp. 99-103.
- Beauregard, M. (1994). *Le maintien des femmes dans les secteurs non traditionnels: de la théorie à la pratique*. Sainte-Foy (Québec): Université Laval. 108 p.
- Bryant, L. et Jaworski, K. (2011). Gender, embodiment and place: The gendering of skills shortages in the Australian mining and food and beverage processing industries. *Human Relations*, 64(10), pp. 1345-1367.
- Burnonville, F. et Fournier, M.-C. (1989). *Quand le masculin se conjugue au féminin. Étude de la FTQ sur les travailleuses qui occupent des emplois traditionnellement masculins*. Montréal: Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ), Service de la condition féminine.
- Centre d'intégration au marché de l'emploi (2007). *Femmes de métier, femmes de qualité*. Rapport. Sherbrooke, 89p.
- Centre d'intervention pour l'accès des femmes au travail. (2013). *Rapport sur la mixité au travail (version modifié du dépôt légal 2011)*.

[http://bv.cdeacf.ca/CF\\_PDF/152609.pdf](http://bv.cdeacf.ca/CF_PDF/152609.pdf). Repéré à <http://www.ciaft.qc.ca>, consulté le 17 avril 2015.

- Chamberland, L., et Paquin, J. (2008). Sexisme et hétérosexisme: l'expérience de travailleuses lesbiennes exerçant des métiers traditionnellement masculins au Québec. GUICHARD-CLAUDIC Yvonne, KERGOAT Danielle, VILBROD Alain, L'Inversion du genre, Rennes, Presses universitaires de Rennes, pp. 157-1681.
- Chatigny, C., et Riel, J. (2013). La santé et la sécurité dans l'apprentissage des métiers en centre de formation professionnelle : une question de genres. *Numéro spécial conjoint des revues Laboreal et PISTES*.
- Chatigny, C. (2009). Contraintes psychosociales et contraintes physiques : quel impact sur le maintien en emploi des femmes exerçant un métier traditionnellement masculin ? Colloque Ergonomie et genre, Congrès de l'Association canadienne d'ergonomie (ACE), 14-17 septembre 2009, Québec.
- Chatigny, C. (2013). *La SST des femmes en parcours d'études et d'emploi non traditionnels, en centres de formation professionnelle*. États généraux La main d'œuvre féminine dans les secteurs traditionnellement masculins. Organisé par Action travail des femmes. 24 et 25 avril 2013, Montréal.
- Chatigny, C. (2014). Formation et apprentissage de femmes en parcours non traditionnels. Symposium La prise en compte du genre/sexe dans les interventions en ergonomie et dans la formation. Congrès de l'Association canadienne d'ergonomie. 7 au 9 octobre 2014, Montréal.
- Chatigny, C. et Vézina, N. (2008). L'analyse ergonomique de l'activité de travail : un outil pour développer les dispositifs de formation et d'enseignement. In Y.

- Lenoir & P. Pastré (Eds.), *Didactique professionnelle et didactiques disciplinaires en débat* (pp. 127–159). Toulouse : Octarès Éditions.
- Chatigny, C., Boucher, M., Gingras, C. et Locat, C. (2011). L'Invisible qui fait mal  
Contre collectivement les obstacles à l'égalité professionnelle. Colloque Monde des femmes, juillet, Gatineau.
- Chatigny, C., Nadon-Vézina, L., Riel, J., Couture, V et Haste, P. (2012) *Analyse ergonomique de la santé et sécurité au travail au centre de formation professionnelle*. Rapport pour l'IRRSST (no R-756).
- Chevrier, J., et Charbonneau, B. (2000). Le savoir-apprendre expérientiel dans le contexte du modèle de David Kolb. *Revue des sciences de l'éducation*, 26(2), 287-324.
- Chicha, M.T., et Charest, E. (2009). Accès à l'égalité et gestion de la diversité : une jonction indispensable. *Gestion*, 34(3), pp. 66-73. In Cairn. En ligne. <<http://www.cairn.info/revue-gestion-2009-3-page-66.htm>>.
- Commission de l'équité salariale au Québec. (2016). Le salaire a-t-il encore un sexe. Repéré à <http://www.ces.gouv.qc.ca/asp/quoideneuf.asp?no=10935>. Consulté le 3 mars 2016.
- Commission de la construction au Québec. (2015). Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) 2015-24. Repéré à [http://www.ccq.org/en/R\\_Femmes?profil=GrandPublic](http://www.ccq.org/en/R_Femmes?profil=GrandPublic). Consulté le 20 mars 2015.
- Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. (2011). La mixité au travail, une utopie. [http://www.ciaft.qc.ca/docs/ACTES\\_WEB.pdf](http://www.ciaft.qc.ca/docs/ACTES_WEB.pdf), consulté le 6 Septembre 2015.

- Couture V., Thibault M-C, Chatigny C., et Messing K. (2005) Faire fondre le plafond de verre des femmes dans les emplois non-traditionnels. Rapport soumis au Service de la condition féminine de la FTQ. Montréal : CINBIOSE.
- De Grandpré, H. (2015). Cabinet Trudeau : le tiers des femmes sont des ministres « déléguées ». Repéré à <http://www.lapresse.ca/actualites/politique/politique-canadienne/201511/06/01-4918012-cabinet-trudeau-le-tiers-des-femmes-sont-des-ministres-deleguees.php>. Consulté le 21 septembre 2015
- Delphy, C. (2002). Penser le genre: quels problèmes?. Dans Sexe et genre: de la hiérarchie entre les sexes, sous la direction de Marie-Claude Hurtig, Michèle Kail et Hélène Rouch. pp.89-101. Paris: CNRS.
- Dugré, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Montréal: Éditions du Remue-ménage.
- École des femmes de la FTQ. (2015). Repéré à <http://formation-syndicale.ftq.qc.ca/ecole-des-femmes-de-la-ftq/>. Consulté le 12 mai 2016.
- Falzon, P. (2004). Nature, objectifs et connaissances de l'ergonomie. In P. Falzon (Ed.), *Ergonomie* (pp. 17–36). Paris : Presses Universitaires de France. Falzon, P. (2013). *Ergonomie constructive*. Paris : Presses Universitaires de France.
- Fédération des travailleurs et travailleuses au Québec. (2015). La formation : moteur de notre mobilisation. Repéré à <http://formation-syndicale.ftq.qc.ca/actualites/la-formation-moteur-de-notre-mobilisation/>. Consulté le 10 décembre 2015.
- Fédération des travailleurs et travailleuses de la FTQ. (2010). Guide pédagogique de la formation syndicale à la FTQ. 30p.

- Fortier, S. (2013). *Étudiantes en formation professionnelle non-traditionnelle : une étude qualitative de l'expérience scolaire*. Rimouski : Mémoire de maîtrise, Département des sciences de l'éducation, Université du Québec à Rimouski.
- Fraisse, G. (1992). *La Raison des femmes*. Plon.
- Fraisse, G. (1994). *Reason's muse: Sexual difference and the birth of democracy*. University of Chicago Press.
- Fry, Hedy (prés.). (2010). La main-d'œuvre de demain : pour une présence accrue des femmes dans les emplois non traditionnels. Rapport du Comité permanent de la condition féminine. 40<sup>e</sup> législature, 3<sup>e</sup> session. Chambre des communes, Canada.
- Gagné, D. (2004). La stratégie syndicale dans le contexte institutionnel de la formation continue au Québec: l'étude de cas de la Fédération des travailleurs et des travailleuses du Québec.
- Galerand, E. et Kergoat, D. (2008). Le potentiel subversif du rapport des femmes au travail. *Nouvelles Questions féministes*, 27(2), pp. 67-82.
- Galerand, E. et Kergoat, D. (2013). 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe). *Hors collection Sciences Humaines*, pp. 44-51.
- Gallioz, S. (2006). Force physique et féminisation des métiers du bâtiment. *Travail, genre et sociétés*, (2), pp. 97-114.
- Geneviève Dugré, Travailleuses de la construction, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, 2006, 182 p. Recherches sociographiques, 49(1), 194-197.
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J. et Rouilleault, H. (2006). Comprendre le travail pour le transformer : la pratique de l'ergonomie. Lyon (France) : ANACT, 4<sup>e</sup> édition, 318 p.

- Guillaume, C. et Pochic, S. (2013). Syndicalisme et représentation des femmes au travail. *Travail et genre dans le monde. L'état des savoirs*.
- Guillaumin, C. (1978). Pratique du pouvoir et idée de Nature, l'appropriation des femmes. *Questions féministes, 1*, pp. 5-30.
- Guillaumin, C. (1992). *Sexe, race et pratique du pouvoir: l'idée de nature*. Côté-femmes.
- Kergoat, D. (2005). Rapports sociaux et division du travail entre les sexes. *TAP/Hors Série*, pp. 94-101.
- Kergoat, D. (2012). *Se battre, disent-elles... Dispute*.
- Lalancette, J., Saucier, V. et Masdonati, J. (2012). L'insertion des femmes dans les métiers traditionnellement masculins. Mémoire, Université de laval.
- Lancry, A. (2009). L'ergonomie. Paris : Presses Universitaires de France "Que sais — je?"
- Legault, M. (1999). Des programmes volontaires d'accès à l'égalité, dix ans après. *Recherches féministes, 12(2)*, pp. 109-137.
- Legault, M. (2001). Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins: Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas. Montréal : Télé- Université. 71 p.
- Legault, M. (2003). Family obligations or cultural constraints? Obstacles in the path of professional women . *Journal of International Women's Studies, 4 (3)*.
- Legault, M. (2011). La mixité en emploi au Québec... Dans l'angle mort chez les moins scolarisés. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail, 6(1)*, pp. 20-58.

- Legault, M. et Ouellette, M. (2013). La mixité des unités d'accréditation au Québec . *Regards sur le travail*, 9 (2).
- Legault, M. J. (2009). *Travailleuses de la construction*, Montréal, Éditions du Remue-Ménage, 2006, 182 p. Legendre, R. (2005). *Dictionnaire actuel de l'éducation* (3e édition.). Montréal : Guérin éditeur.
- Mazalon, E. (2003). Les étudiantes dans les programmes non traditionnels. Quelle est la problématique au collégial? Rapport de recherche. Québec: Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, Service régional de l'Outaouais.
- Messing, K. (2010). Santé des femmes au travail et égalité professionnelle: des objectifs conciliables? *Travailler*, 22(2), pp. 43-58.
- Messing, K. et Stellman, J.M (2006). Sex, gender and health: the importance of considering mechanism, *Environmental Research*, 10(2), June, pp. 149-62.
- Messing, K. et Lippel, K. (2013). L'invisible qui fait mal. *Travail, genre et sociétés*, 29(1), pp. 31-48.
- Messing, K. et Chatigny, C. (2004) Travail et genre. *Ergonomie* (ed. P. Falzon). Paris: Presses Universitaires de France. Chapitre 18, pp. 301-316.
- Messing, K., Lippel, K., Stock, S. et Tissot, F. (2011). Si le bruit rend sourd, rend-il nécessairement sourde? Le défi d'appliquer l'analyse différenciée selon le sexe à la recherche d'informations sur la santé et la sécurité du travail. *Revue multidisciplinaire sur l'emploi, le syndicalisme et le travail*, 6(2), pp. 3-25.
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. 2010a. Filles, femmes et éducation. En ligne. <http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/conditionFeminine/index.aspx#emplois>. Consulté le 28 novembre 2014.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. 2010d. La formation professionnelle et technique au Québec : un aperçu. En ligne. <[http://www.mels.gouv.qc.ca / sections / publications / publications / FPT \\_ FC / Formation~professionnelle\\_technique/LaFPTAuQuebec\\_UnApercu\\_2010\\_fpdf](http://www.mels.gouv.qc.ca/sections/publications/publications/FPT_FC/Formation~professionnelle_technique/LaFPTAuQuebec_UnApercu_2010_fpdf)>. Consulté le 27 Novembre 2014.

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport. 2010e. Le top 50 des programmes de formation professionnelle et technique offrant les meilleures perspectives d'emploi, Ensemble du Québec, 2010. En ligne. <[http://www.inforoutefpt.org/top50/Top50\\_2010.pdf](http://www.inforoutefpt.org/top50/Top50_2010.pdf)>. Consulté le 27 novembre 2014.

Paillé, P. (1994). L'analyse par théorisation ancrée. Cahiers de recherche sociologique, (23), pp. 147-181.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2003). L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales. A. Colin.

Paillé, P. et Mucchielli, A. (2012). *L'analyse qualitative en sciences humaines et sociales*. Armand Colin.

Plonffe, E. (2011). Rapport de recherche sur le vécu des femmes en emplois non traditionnels dans les régions du Québec. Archives de la bibliothèque nationale à Montréal. 55p. Consultation en place le 17 décembre 2015.

Pratte, L. (2008). L'accompagnement de l'élève féminine en stage de formation professionnelle dans un métier traditionnellement masculin. Mémoire de maîtrise. Faculté d'éducation. Université de Sherbrooke.



- Riel, J. (2014). *Étude des situations de travail d'enseignantes de métier traditionnellement masculin en formation professionnelle en contexte de transition professionnelle.*
- Ristic, B. (2011). L'égalité entre les femmes et les hommes au Québec : faits saillants. Dans scf.gouv. En Ligne [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/FaitsSaillants\\_octobre2010.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/FaitsSaillants_octobre2010.pdf). Consulté le 20 Juillet 2015.
- Rose, R. La sécurité économique des femmes: rapports de sexe ou lutte de classe? *Actes de l'atelier Actes de l'atelier*, 37.
- Secrétariat de la condition féminine du Québec (2015). *Portrait statistique de l'évolution de l'égalité entre les femmes et les hommes : Faits Saillants.* [http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Portrait\\_stat\\_Hommes\\_Femmes\\_Web.pdf](http://www.scf.gouv.qc.ca/fileadmin/publications/politique/Portrait_stat_Hommes_Femmes_Web.pdf). Consulté le 31 octobre 2016.
- Skinner, E. (2012). Genre et changement climatique : Panorama. BRIDGE. Repéré à <http://www.rqfe.org/sites/default/files/u1000/fiche1.pdf>. Consulté le 19 mai 2015.
- Solar, C (1998). Peindre la pédagogie sur une toile d'équité. In Chatingy, C. (2014) Formation et apprentissage des femmes en parcours non traditionnels.
- St-Vincent, M. et coll. (2011). L'intervention en ergonomie, Ste-Foy, Éditions Multi Mondes, 2011, 360p.
- St-Vincent, M., Vézina, N., Bellemare, M., Denis, D., Ledoux, É. et Imbeau, D. (2011). *L'intervention en ergonomie.* Québec : Éditions MultiMondes, Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail (IRSST).

Statistique Canada. (2016). Population active et taux d'activité selon le sexe. Repéré à <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/labor05-fra.htm>.

Consulté le 20 mars 2016.

Statistique Canada (2015). Caractéristique de la population et Taux d'activité (en ligne). <http://www.statcan.gc.ca/tables-tableaux/sum-som/102/cst01/lfss01b-fra.htm>. Consulté le 4 Octobre 2014

Teiger, C. (1993). Représentations du travail, travail de la représentation. In A. Weill-Fassina, P. Rabardel et D. Dubois (dir.), *Représentations pour l'action* (p. 311-344). Toulouse: Octarès.

Zajc, L. S. et Karsenti, T. (2004). *La recherche en éducation: étapes et approches*. Sherbrooke, Québec: Éditions du CRP.

Zaltman, G. et Duncan, R. (1977). *Strategies for planned change*. Wiley.

## ANNEXE I : CANEVAS DE L'ENTRETIEN

<b>Groupe B</b>	Au moins 3 travailleuses en emplois à prédominance masculine qui sont <u>militantes de Comités de femmes des syndicats affiliés et qui connaissent bien la problématique</u> des femmes en emplois traditionnellement masculins (de la FTQ-Construction, du syndicat des Métallos, de la Fraternité interprovinciale des ouvriers en électricité - FIPOE)
<b>Méthodes</b>	1 entretien collectif ou 3 entretiens individuels  enregistrement audio avec consentement
<b>Modalités de recrutement</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ par la responsable de la condition féminine</li> <li>▪ en collaboration avec les syndicats affiliés concernés et avec les chercheuses qui s'assureront que la participation soit volontaire et éclairée</li> </ul> <p style="text-align: center;"><i>Hypothèse qui s'est présentée lors de la rencontre avec le comité de la condition féminine FTQ : certaines membres ont des cas pertinents à documenter</i></p>

<b>Objectif</b>	<p>Retracer les initiatives d'information, de formation et d'intervention concernant la présence des femmes dans la section locale et dans les entreprises concernées, ainsi que leurs effets.</p> <p>Identifier les représentations et les besoins.</p>
-----------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<b>Code attribué à la participante</b>	<b>B</b>
<b>Sexe</b>	Toutes des femmes dans ce groupe
<b>Méthode</b>	
<b>Modalités de recrutement</b>	
<b>Lieu de l'entretien</b>	
<b>Date</b>	
<b>Heure de début et de fin</b>	
<b>Enregistrement audio autorisé par la personne participante ?</b>	<p>Oui</p> <p>Non</p>
<b>Formulaire de consentement signé ?</b>	Oui

	Non
<b>Membre de l'équipe de recherche qui réalise l'entretien</b>	

<b>1. Situation actuelle</b>	<p><b>1.1 Emploi actuel (lieu et fonction) :</b></p> <p><b>1.2 Depuis combien de temps</b></p> <p><b>1.3 Avec quel statut d'emploi (temps plein, temps partiel ; régulier, à contrat ; autre ?)</b></p> <p><b>1.4 Responsabilités syndicales actuelles dans ce milieu de travail, à d'autres niveaux</b></p> <p><b>1.5 Depuis combien de temps</b></p>
<b>2. Parcours professionnel et parcours de travailleuse en non traditionnel s'il y a lieu</b>	<p><b>2.1</b> Retracez svp brièvement <b>vos</b> parcours professionnel.</p> <p><i>Inviter à préciser les détails du parcours concernant plus spécifiquement les travailleuses et la santé des travailleuses en parcours non traditionnels</i></p> <p><b>2.2</b> Identifiez les <b>initiatives</b> de formation et d'information syndicale touchant la situation des femmes en non traditionnel, <b>dont vous avez été témoin</b> au fil de votre parcours, <b>et celles qui vous ont concernée directement</b></p>

	<p><i>Préciser le sujet, les personnes visées, les modalités de communication pour les rejoindre, les objectifs visés, les contenus, les modalités, la durée</i></p> <p><i>Faire préciser la pertinence et la portée.</i></p> <p><b>2.3</b> Identifiez les <b>autres initiatives</b> de formation et d'information <b>autres que syndicales (collègues, entreprises, organisations à but non lucratif</b> (ex. qui offrent des services d'employabilité et qui donnent de la formation en milieu de travail).</p> <p><i>Préciser le sujet, les personnes visées, les modalités de communication pour les rejoindre, les objectifs visés, les contenus, les modalités, la durée</i></p> <p><i>Faire préciser la pertinence et la portée.</i></p> <p><b>2.4</b> Identifiez votre <b>appréciation et l'impact</b> de ces initiatives sur votre intégration et son maintien, <b>et sur celles de collègues féminines</b> s'il y a lieu, et expliquez</p> <p><b>2.5</b> Identifiez quels étaient vos <b>besoins de formation et d'information qui n'ont pas été comblés.</b></p> <p><i>Précisez si à votre connaissance les besoins des autres femmes étaient les mêmes</i></p> <p><b>2.6</b> Identifiez <b>les facteurs qui favorisent ou entravent les initiatives de formation et d'information.</b></p> <p><i>Préciser au besoin la culture du milieu de travail, l'organisation. l</i></p>
--	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

<p><b>3. Parcours syndical</b></p>	<p><b>3.1</b> Retracez brièvement <b> votre parcours syndical</b> avant de travailler dans l'entreprise mentionnée précédemment.</p> <p><i>Précisez les aspects du parcours qui concernent plus spécifiquement la santé des travailleuses et la santé des travailleuses en parcours non traditionnels</i></p> <p><b>3.2</b> Avez-vous <b>déjà participé au développement ou à la tenue d'initiatives</b> de formation ou d'information qui visaient ou concernaient les travailleuses en non traditionnel</p> <p><i>Précisez l'origine de ces initiatives et les choix qui ont été faits, les stratégies, les obstacles ou facteurs facilitants.</i></p>
<p><b>4. Pistes de développement des initiatives de formation et d'information syndicale</b></p>	<p><b>4.1</b> Vous semble-t-il <b>pertinent de travailler sur</b> le développement de la formation et de l'information concernant les femmes en non traditionnel ? <b>Pourquoi ?</b></p> <p><b>4.2. Si oui,</b></p> <p>a) quels seraient les <b>objectifs</b> qui vous semblent prioritaires ?</p> <p>b) quelles seraient les <b>personnes</b> visées ?</p> <p>c) quels seraient les <b>contenus</b> à aborder (voire à éviter) ?</p> <p>d) quelles seraient les <b>stratégies</b> de communication, d'organisation, ..?</p> <p><b>4.3</b> Y a-t-il <b>d'autres aspects qui doivent être travaillés en parallèle</b> pour que les initiatives de formation ou d'information</p>

	aient la portée escomptée ?
<p>5.</p> <p><b>Recrutement des autres groupes de participantes et participants visés par la recherche</b></p>	<p>Surtout Groupe de</p> <p><b>6 travailleurs membres d'exécutifs syndicaux avec au moins trois ans d'expérience dans 3 entreprises à prédominance masculine embauchant des femmes</b></p> <p>- si possible, 3 qui ont bénéficié de connaissances sur la problématique</p> <p>- 3 qui n'en ont pas bénéficié.</p> <p>Et Groupe de</p> <p><b>12 travailleuses en emplois à prédominance masculine, pas nécessairement actives syndicalement, et qui seront de métiers, d'âges et d'expériences différents, dans le but de cerner les attentes et besoins spécifiques selon les contextes;</b> - si possible, 6 qui ont profité de connaissances spécifiques et 6 qui n'en ont pas bénéficié</p>
<p>6. Questions à aborder avec des groupes de travailleuses et de travailleurs</p>	<p><b>Quelles seraient les questions que nous devrions poser au cours de la recherche ?</b></p>



<b>Autre</b>	<b>Y a-t-il d'autres questions que nous n'avons pas abordées et qui vous semblent importantes d'aborder avant de terminer l'entretien ?</b>  <i>Inviter la personne à nous contacter si elle pense à quelque chose d'important qu'elle souhaiterait nous dire.</i>
<b>Remerciements</b>	



## ANNEXE 2 : FORMULAIRE DE CONSENTEMENT

« Intégration et maintien des travailleuses en emplois traditionnellement masculins : initiatives de formation syndicale et aspects à développer en fonction des connaissances actuelles»

▪ PRÉAMBULE:

Vous avez été invité(e) à participer à un projet de recherche qui vise à dresser un bilan des besoins et des connaissances en matière d'information et de formation syndicale concernant la situation des travailleuses en emplois traditionnellement masculins.

Avant d'accepter de participer à ce projet, il est important de prendre le temps de lire et de bien comprendre les renseignements ci-dessous. S'il y a des mots ou des sections que vous ne comprenez pas, n'hésitez pas à poser des questions.

▪ ÉQUIPE DE RECHERCHE:

Chercheure responsable: Céline Chatigny

Département d'Éducation et formation spécialisées, UQAM,

Centre de recherche interdisciplinaire sur le bien-être, la santé, la société et l'environnement (CINBIOSE).

Tél : (514) 987-3000 poste 3772

Adresse postale : UQAM, DÉFS, C.P. 8888, Succ. Centre-ville, Mtl (Qc), H3C 3P8

Adresse courriel : [Chatigny.celine@uqam.ca](mailto:Chatigny.celine@uqam.ca)

- OBJECTIFS DU PROJET, FINANCEMENT ET RÈGLES D'ÉTHIQUE

:

La recherche vise trois objectifs. Votre participation contribuera plus spécifiquement à l'atteinte des objectifs 1 et 2, en permettant de documenter les pratiques et les perspectives en matière d'information et de formation.

Objectif 1. Recenser les documents, les pratiques et les perspectives de formation et d'information de la FTQ et d'autres organisations qui travaillent à l'intégration et au maintien des femmes en emplois traditionnellement masculins;

Objectif 2. Recenser les connaissances scientifiques et pratiques pertinentes pour développer les contenus de formation et d'information;

Objectif 3. Préparer un document synthèse et des pistes de développement des contenus pour l'information et la formation syndicale (par exemple des blocs de contenus à intégrer dans des formations existantes ou pouvant servir lors d'activités de sensibilisation).

Ce projet de recherche est financé par un programme de soutien à la recherche du Service aux collectivités de l'UQAM. Il a reçu l'approbation éthique du Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains, de l'UQAM (ajouter la date lorsqu'elle sera obtenue).

- TÂCHES DEMANDÉES AU PARTICIPANT OU À LA PARTICIPANTE:

Votre contribution consiste à participer à un entretien individuel ou collectif d'une durée de 1 à 2h. Cette entrevue est enregistrée audio numériquement avec votre permission. La transcription des données sur support informatique ne permettra pas de vous identifier. Le lieu et l'heure de l'entrevue seront convenus entre l'interviewer et vous. Le lieu devra permettre de protéger la confidentialité de vos propos. Vous pourrez aussi participer à une rencontre de validation des résultats de la recherche.

- AVANTAGES et RISQUES POTENTIELS :

Votre participation contribuera à l'avancement des connaissances par une meilleure compréhension des moyens pouvant soutenir les personnes clés dans les milieux de travail, qui sont concernées par l'intégration et le maintien des travailleuses en emplois à prédominance masculine. Vous pourrez donc mettre à profit votre expérience et vos idées pour des projets d'information et de formation syndicale.

Il n'y a pas de risque d'inconfort significatif associé à votre participation à cette recherche. Pour des personnes qui auraient vécu des tensions liées à l'intégration et au maintien des femmes en emplois non traditionnels, certaines questions pourraient toutefois raviver des émotions désagréables. Des pauses seront possibles. Une ressource d'aide appropriée pourra vous être proposée si vous souhaitez discuter de votre situation. Sachez que vous pouvez aussi mettre fin à l'entretien et qu'il est de la responsabilité de l'intervieweur de suspendre ou de mettre fin à votre participation s'il, si elle estime que votre bien-être est compromis

- ANONYMAT ET CONFIDENTIALITÉ :

Il est entendu que tous les renseignements recueillis lors de l'entretien sont confidentiels. Seuls les membres de l'équipe de recherche auront accès à ces données. Tout le matériel de recherche ainsi que votre formulaire de consentement seront

conservés séparément en lieu sûr au bureau de la chercheuse responsable pour la durée totale du projet.

Afin de protéger votre identité et la confidentialité des données recueillies auprès de vous, vous serez toujours identifié(e) par un code alphanumérique (s'il s'agit d'un entretien individuel) ou un pseudonyme (s'il s'agit d'un entretien collectif) si vous participez à un entretien collectif. Ce code associé à votre nom ne sera connu que des deux chercheuses impliquées dans le projet et de l'assistante de projet.

Les résultats de cette recherche seront présentés lors d'activités scientifiques (par exemple, congrès, séminaires) et pourraient s'avérer pertinents pour certains cours universitaires. Si des extraits de votre entretien s'avéraient utiles à faire écouter, votre autorisation est requise pour que leur utilisation soit possible.

J'accepte que des extraits de mon enregistrement audio soient diffusés dans le cadre de rencontres scientifiques ou de la formation de futurs éducateurs dans la mesure où ces extraits ne permettent pas de m'identifier ou ne me présentent pas sous un jour défavorable.

OUI       NON

▪ PARTICIPATION VOLONTAIRE et DROIT DE RETRAIT :

Votre participation à ce projet est volontaire. Cela signifie que vous acceptez de participer au projet sans aucune contrainte ou pression extérieure, et que par ailleurs vous être libre de mettre fin à votre participation en tout temps au cours de cette recherche, sans préjudice de quelque nature que ce soit et sans avoir à vous justifier. Dans ce cas, et à moins d'une directive contraire de votre part, les documents vous concernant seront détruits.

Votre accord à participer implique également que vous acceptez que l'équipe de recherche puisse utiliser aux fins de la présente recherche (articles, mémoires et thèses des étudiants membres de l'équipe, conférences et communications scientifiques) les renseignements recueillis à la condition qu'aucune information permettant de vous identifier ne soit divulguée publiquement à moins d'un consentement explicite de votre part.

- COMPENSATION FINANCIÈRE ou AUTRE :

Vous ne recevrez pas de compensation financière pour votre participation aux entretiens. Cependant, si les entretiens ont lieu en dehors des heures et du lieu de travail, nous verrons dans quelle mesure notre partenaire syndical dans le projet pourra compenser vos frais de déplacement.

- CLAUSE DE RESPONSABILITÉ :

En acceptant de participer à ce projet, vous ne renoncez à aucun de vos droits ni ne libérez les chercheurs, le commanditaire ou les institutions impliquées de leurs obligations légales et professionnelles.

- RECHERCHES ULTÉRIEURES :

Au terme du présent projet, nous aimerions conserver sur une période de 5 ans les données recueillies auprès de vous pour conduire un projet de recherche complémentaire qui est en préparation actuellement avec la FTQ, portant sur Les leviers favorisant l'intégration et le maintien en santé et en sécurité, des travailleuses en emplois à prédominance masculine (calendrier prévu 2015-2020). Les formulaires d'information et de consentement seront conservés pour une période de 2 ans avant d'être détruits. Les règles d'éthique du présent projet s'appliquent à cette

conservation à long terme de vos données. Vous êtes libre de refuser cette utilisation secondaire.

J'accepte que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

Je refuse que mes données puissent être utilisées pour des projets de recherche ultérieurs

▪ DES QUESTIONS SUR LE PROJET OU SUR VOS DROITS?

Pour des questions additionnelles sur le projet, sur votre participation et sur vos droits en tant que participant de recherche, ou pour vous retirer du projet, vous pouvez communiquer avec :

Céline Chatigny, professeure et chercheure responsable de la recherche

514 987-3000 poste 3772

[Chatigny.celine@uqam.ca](mailto:Chatigny.celine@uqam.ca)

Le Comité institutionnel d'éthique de la recherche avec des êtres humains de l'UQAM a approuvé le projet de recherche auquel vous allez participer. Pour des informations concernant les responsabilités de l'équipe de recherche au plan de l'éthique de la recherche avec des êtres humains ou pour formuler une plainte, vous pouvez contacter la présidence du Comité, par l'intermédiaire de son secrétariat au numéro (514) 987-3000 # 7753 ou par courriel à [CIEREH@UQAM.CA](mailto:CIEREH@UQAM.CA)



- REMERCIEMENTS :

Votre collaboration est importante à la réalisation de notre projet et l'équipe de recherche tient à vous en remercier. Si vous souhaitez obtenir un résumé écrit des principaux résultats de cette recherche, veuillez ajouter vos coordonnées ci-dessous.

- SIGNATURES :

Par la présente :

- a) je reconnais avoir lu le présent formulaire d'information et de consentement;
- b) je consens volontairement à participer à ce projet de recherche;
- c) je comprends les objectifs du projet et ce que ma participation implique;
- d) je confirme avoir disposé de suffisamment de temps pour réfléchir à ma décision de participer;
- e) je reconnais aussi que le responsable du projet (ou son délégué) a répondu à mes questions de manière satisfaisante; et
- f) je comprends que ma participation à cette recherche est totalement volontaire et que je peux y mettre fin en tout temps, sans pénalité d'aucune forme, ni justification à donner.

Je, soussigné, déclare :

- a) avoir expliqué le but, la nature, les avantages, les risques du projet et autres dispositions du formulaire d'information et de consentement;

et

b) avoir répondu au meilleur de ma connaissance aux questions posées.

Signature du participant :

Date :

Nom (lettres moulées) :

Coordonnées :

Signature de la chercheur responsable du projet ou de sa déléguée :

.....

Nom (lettres moulées)

-----