



ELLES TRANSFORMENT LE MÉTAL



PLAN D'ACTION SUR L'AVANCEMENT DES FEMMES DANS LES MÉTIERS
DE LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE SUR L'ÎLE DE MONTRÉAL

Présentation du PROJET

Le secteur de la fabrication métallique industrielle regroupe les sous-secteurs de la fabrication des produits métalliques, de la fabrication de machines et de la fabrication de matériel de transport. Il s'agit d'un secteur qui regroupe plus de 3 000 entreprises au Québec, dont près de 400 à Montréal. Le secteur comptait, en 2011, plus de 90 000 emplois au Québec, dont près de 14 000 sur l'île de Montréal.

Le secteur de la fabrication métallique industrielle est marqué par une grande hétérogénéité d'entreprises, en grande majorité des PME, qui ont des activités et des produits d'une grande diversité. Les femmes ne représentant que 17 % de la main-d'œuvre du secteur (toutes catégories professionnelles confondues), la fabrication métallique industrielle est considérée comme une industrie majoritairement masculine.

Comme plusieurs secteurs d'activité, l'industrie de la fabrication métallique industrielle n'échappe pas aux fluctuations et aux changements sur les plans technologique, économique et démographique. Devant les besoins particuliers que rencontre le secteur à l'égard de l'attraction et du développement d'une main-d'œuvre spécialisée, ce projet repose sur l'avancement des femmes dans les métiers de la fabrication métallique industrielle en tant que solution innovante, durable et stratégique aux problèmes de main-d'œuvre rencontrés.

Ce projet, réalisé grâce à une subvention de Condition féminine Canada, est le fruit d'un travail de collaboration remarquable entre des acteurs animés par l'avancement des femmes dans le secteur.

ANNÉE 01

Consolidation de partenariats et réalisation d'une évaluation des besoins – diagnostic sectoriel de la main-d'œuvre féminine dans le secteur (2014-2015).

ANNÉE 02

Conception d'un plan d'action pour l'avancement des femmes dans le secteur de la FMI en collaboration avec les partenaires intersectoriels (2015-2016).

ANNÉE 03

Mise en œuvre d'actions prioritaires et implication des partenaires selon leurs champs déterminés d'intervention (2016-2017).

Crédit photo : Raffi Kirdi

Design graphique et mise en page : facteur G communication

Ce projet est financé dans le cadre du Programme de promotion de la femme de Condition féminine Canada.



Condition féminine
Canada

SYNTHÈSE

des recommandations du diagnostic sectoriel

01 ENCOURAGER LE DÉVELOPPEMENT DE DONNÉES VENTILÉES SELON LE SEXE AFIN DE MIEUX COMPRENDRE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES FEMMES.

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

02 QUE TOUS LES ACTEURS DES MILIEUX INDUSTRIELS, INSTITUTIONNELS ET DE LA FORMATION FASSENT LA PROMOTION DE MILIEUX DE FORMATION ET DE TRAVAIL FAVORISANT LE RESPECT, LA DIGNITÉ ET L'INTÉGRITÉ PHYSIQUE ET PSYCHOLOGIQUE DES INDIVIDUS.

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

03 QUE TOUS LES ACTEURS DES MILIEUX INDUSTRIELS, INSTITUTIONNELS ET DE LA FORMATION SOIENT ENGAGÉS DANS LA PROMOTION DE CONDITIONS DE TRAVAIL QUI FAVORISENT LA QUALITÉ DE VIE EN EMPLOI.

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

04 QUE TOUS LES ACTEURS DES MILIEUX INDUSTRIELS, INSTITUTIONNELS ET DE LA FORMATION SOIENT SENSIBILISÉS PAR RAPPORT AUX PRÉJUGÉS ET À LEURS CONSÉQUENCES SUR L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE.

Les consultations ont mis en lumière les préjugés auxquels sont encore confrontées les femmes dans leur démarche pour accéder à un emploi dans ce secteur. Les préjugés à l'égard de la main-d'œuvre féminine sont multiples et ont des conséquences très diverses sur l'accès, l'intégration et le maintien des femmes dans les parcours de formation et en emploi. Plusieurs préjugés se rattachent à des conceptions essentialistes qui confèrent aux femmes des caractéristiques particulières liées à leurs compétences. Ces préjugés, souvent inconscients, peuvent engendrer des phénomènes d'exclusion, d'isolement ou encore de surreprésentation des femmes (ségrégation professionnelle) dans certains postes, métiers ou emplois.



PLAN d'action

**POUR L'IMPLICATION DE TOUS LES ACTEURS
DES MILIEUX INDUSTRIELS, INSTITUTIONNELS
ET DE LA FORMATION DANS L'ÉVOLUTION DE
LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR.**

**POUR LE RECOURS À DES OUTILS DE RÉFLEXION
ET D'ANALYSE DES ENJEUX LIÉS À L'AVANCEMENT
DES FEMMES BASÉS SUR L'ANALYSE DIFFÉRENCIÉE
SELON LE SEXE ET LA SEXOSPÉCIFICITÉ.**

**POUR DES MESURES D'AVANCEMENT
DE LA SITUATION DES FEMMES ADAPTÉES
À LA RÉALITÉ GÉOSECTORIELLE DE L'INDUSTRIE.**

ORIENTATION STRATÉGIQUE 01 POUR LA PROMOTION DU SECTEUR, DE SES MÉTIERS ET DE LA DIVERSIFICATION DES CHOIX PROFESSIONNELS CHEZ LES FEMMES.

**OBJECTIF ORGANISATIONNEL : FAIRE LE POINT SUR LES PRATIQUES DE DIFFUSION
DES INFORMATIONS SUR LE SECTEUR ET SES MÉTIERS DANS LES MILIEUX SCOLAIRES
ET INSTITUTIONNELS.**

- Recenser les pratiques existantes en termes de diffusion de l'information selon différents groupes (cibles) de femmes.
- Favoriser le développement et la diffusion (accessibilité) d'outils d'informations sur le secteur qui sont adaptés aux différents groupes.

**OBJECTIF ORGANISATIONNEL : ACCROÎTRE LA VISIBILITÉ DU SECTEUR ET LA PROMOTION
DES MÉTIERS AUPRÈS DES JEUNES FILLES.**

- Doter les intervenants des milieux scolaires d'informations sur le secteur et ses métiers.
- Accroître la connaissance des jeunes filles à l'égard des programmes de formation professionnelle par des expériences d'exploration dynamiques.
- Faire connaître le secteur et ses métiers aux jeunes filles dans une perspective de diversification des choix professionnels et à travers la promotion de modèles féminins.

**OBJECTIF ORGANISATIONNEL : FAIRE CONNAÎTRE LES OPPORTUNITÉS DE CARRIÈRE
DANS LE SECTEUR AUPRÈS DES FEMMES QUALIFIÉES OU POSSÉDANT
DES COMPÉTENCES TRANSFÉRABLES.**

- Doter les intervenants des milieux institutionnels et communautaires d'informations sur les opportunités de formation, de développement et d'emploi dans les métiers du secteur.
- Faire connaître le secteur et ses métiers aux femmes qualifiées ou possédant des compétences transférables.

**OBJECTIF ORGANISATIONNEL : ACCROÎTRE NOTRE CONNAISSANCE DE LA REPRÉSENTATION
ET DE L'ÉVOLUTION DE LA SITUATION DES FEMMES DANS LE SECTEUR.**

- Encourager l'incorporation de volets spécifiques à la représentation et à la situation des femmes au sein des enquêtes menées auprès de la main-d'œuvre du secteur.
- Assurer la recension périodique des données disponibles sur l'évolution de la situation des femmes dans le secteur, les métiers et les programmes de formation.
- Évaluer l'accessibilité des différents outils de qualification et de développement de la main-d'œuvre.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : ACCROÎTRE LA CONNAISSANCE DU SECTEUR ET SA VALORISATION.

- Évaluer les possibilités de promouvoir le secteur par le biais de la notion de responsabilité sociale particulière aux entreprises faisant preuve d'innovation et d'ouverture quant à l'intégration de la main-d'œuvre féminine.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 02 POUR UN MEILLEUR ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS NON TRADITIONNELS DU SECTEUR.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : ACCROÎTRE LE TAUX DE FRÉQUENTATION ET DE DIPLOMATION DES FEMMES DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION LIÉS AU SECTEUR.

- Documenter l'évolution de la présence et de la situation des femmes dans les programmes de formation professionnelle.
- Recenser les mesures et les pratiques favorisant la persévérance scolaire des femmes dans la formation professionnelle.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : FAVORISER DES STAGES DE QUALITÉ DANS UNE PERSPECTIVE D'INTÉGRATION AU MARCHÉ DU TRAVAIL.

- Accompagner les étudiantes dans leur recherche et leur préparation au stage.
- Soutenir les entreprises dans l'accueil de stagiaires dans l'optique de favoriser l'attraction et la rétention d'une main-d'œuvre qualifiée.
- Documenter le processus de stage afin d'identifier les leviers et les obstacles à la consolidation des apprentissages dans une perspective d'intégration professionnelle.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : SOUTENIR LES DIPLÔMÉES DANS LEURS DÉMARCHES D'ACCÈS À L'EMPLOI.

- Accroître les canaux de communication entre les femmes qualifiées en recherche d'emploi et les entreprises du secteur.
- Offrir des ressources et des outils dans la préparation des femmes à l'intégration professionnelle dans le secteur.
- Assurer un suivi des finissantes dans la perspective de constituer une communauté des diplômées de la fabrication métallique industrielle.

ORIENTATION STRATÉGIQUE 03 POUR UNE INTÉGRATION ET UN MAINTIEN DURABLES DES FEMMES DANS LE SECTEUR.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : PROMOUVOIR LES ARGUMENTS EN FAVEUR D'UNE SAINTE GESTION PRÉVISIONNELLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

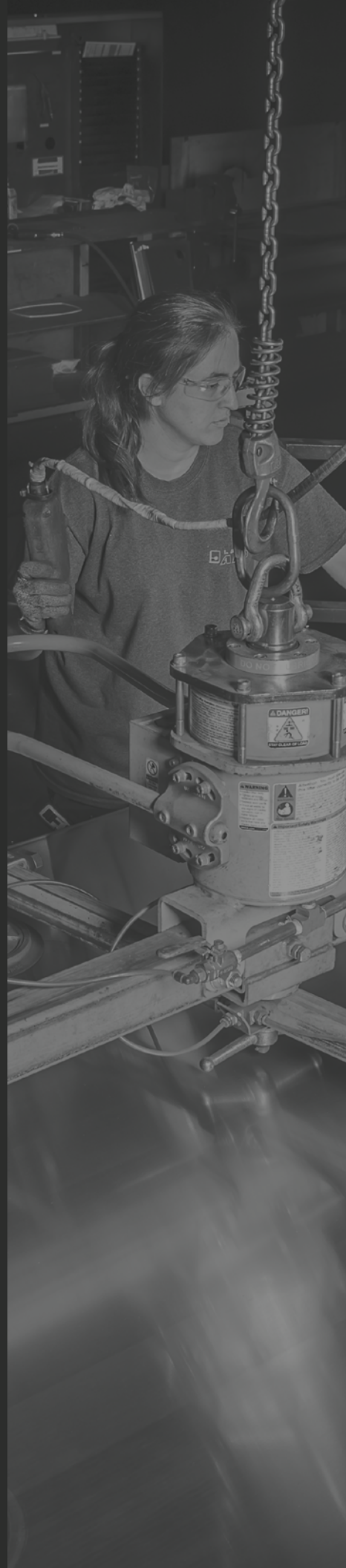
- Sensibiliser les milieux aux enjeux de rétention de la main-d'œuvre dans un contexte de changements économiques, technologiques et démographiques.
- Sensibiliser les entreprises aux avantages de la mixité et à ses retombées pour l'entreprise.
- Promouvoir les programmes d'employabilité et de développement de la main-d'œuvre existants et soutenir les initiatives des entreprises qui embauchent des femmes.
- Sensibiliser les acteurs au principe de la discrimination systémique en emploi et aux obstacles à l'égalité en emploi.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : ÉLABORER ET OFFRIR DES OUTILS DE GESTION FLEXIBLES ET ADAPTÉS À LA RÉALITÉ DU SECTEUR.

- Par le développement d'un modèle de formation-accompagnement et d'un guide doté de plusieurs modules thématiques, recenser, adapter et diffuser des outils adaptés aux entreprises et à leurs profils.
- Accroître le recours à la formation en entreprise comme outil de développement et de rétention de la main-d'œuvre.

OBJECTIF ORGANISATIONNEL : PROMOUVOIR LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL DANS UNE PERSPECTIVE DE RÉTENTION ET DE DÉVELOPPEMENT DURABLE DE LA MAIN-D'ŒUVRE.

- Encourager le développement d'une culture d'entreprise axée sur la prévention et l'élimination des risques.
- Faire la promotion de la conciliation travail – vie personnelle comme outil privilégié de rétention de la main-d'œuvre.



PRIORITÉ d'action

DANS LA PERSPECTIVE DE FAVORISER DE FAÇON DURABLE L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LES MÉTIERS DU SECTEUR DE LA FABRICATION MÉTALLIQUE INDUSTRIELLE À MONTRÉAL, SERONT DÉVELOPPÉS :

UN MODÈLE DE FORMATION-ACCOMPAGNEMENT ADAPTÉ AUX PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES DU SECTEUR ;

UN GUIDE COMPRENANT PLUSIEURS MODULES THÉMATIQUES RECENSANT DES OUTILS ADAPTÉS AU PROFIL PRODUCTIF ET ORGANISATIONNEL DES ENTREPRISES, COMME PAR EXEMPLE :

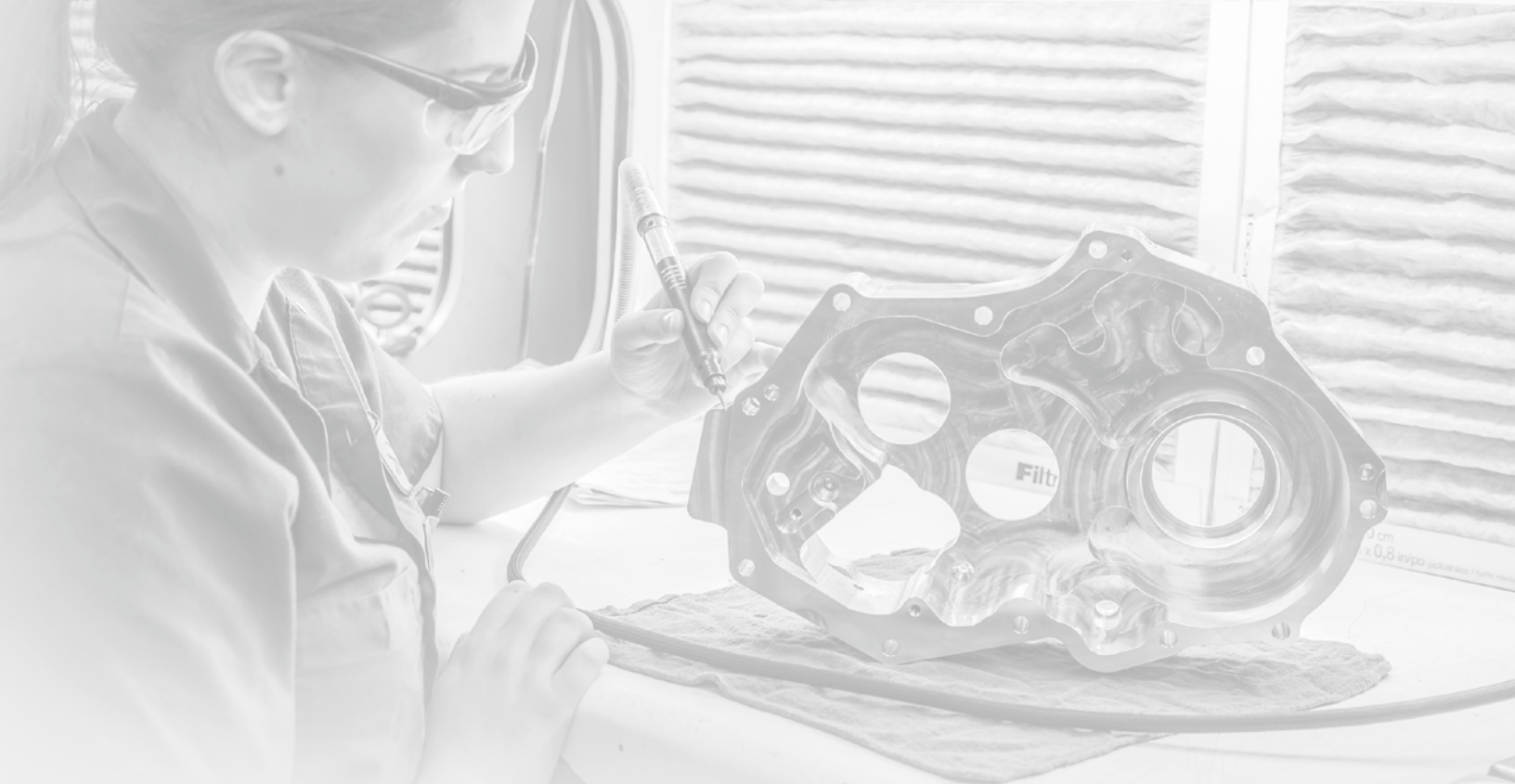
- Mixité en entreprise et diversification de la main-d'œuvre ;
- Pratiques et modèles d'intégration de la main-d'œuvre féminine ;
- Stratégies et outils de recrutement de la main-d'œuvre féminine ;
- Gestion prévisionnelle de la main-d'œuvre (remplacement et attraction) ;
- Compagnonnage et transfert des connaissances ;
- Prévention et qualité de vie au travail ;
- Conciliation travail-vie personnelle.

DES MODULES SPÉCIFIQUES DESTINÉS AUX FEMMES DIPLÔMÉES (OU EN VOIE DE L'ÊTRE) :

- Promotion du secteur et de ses entreprises ;
- Accompagnement dans la recherche de stages de qualité ;
- Préparation au marché du travail.

Notre approche s'inscrit dans la perspective de créer des points de jonction entre les entreprises et la main-d'œuvre féminine à travers la promotion et la valorisation du secteur et de ses métiers.

La réalisation de ces activités et son succès seront assurés par l'expertise des partenaires impliqués dans le projet. Une fine connaissance de l'industrie de la fabrication métallique industrielle et des enjeux liés à l'intégration durable de la main-d'œuvre féminine dans les secteurs et métiers majoritairement masculins sont au fondement du développement d'outils concrets et adaptés à la réalité géosectorielle de l'industrie.



CE PROJET REPOSE SUR LA PARTICIPATION ET L'IMPLICATION DE DIFFÉRENTS PARTENAIRES :

L'organisme Action travail des femmes (ATF).

Le Comité sectoriel de main-d'œuvre dans la fabrication métallique industrielle (PERFORM).

La Concertation montréalaise femmes et emplois majoritairement masculins (CMFEMM).

L'entreprise DIACARB, atelier d'usinage spécialisé dans la production de petites composantes et dans la fabrication d'outils industriels sur mesure de haute précision.

L'entreprise d'insertion Formétal.

L'École nationale d'administration publique (ENAP) et le professeur Éric Charest.

Les Services aux entreprises et de formation continue (SAEFC)
de la Commission scolaire Marguerite-Bourgeoys (CSMB).



Projet réalisé par :



Action Travail des Femmes

www.atfquebec.ca