

# Rapport de recherche

PROGRAMME ACTIONS CONCERTÉES

## Les femmes dans les métiers et professions traditionnellement masculins : une réalité teintée de stéréotypes de genre nécessitant une analyse critique, systémique, comparative et multidisciplinaire

### Chercheuse principale

Sophie Brière

### Équipe de recherche

Professeurs : Isabelle Auclair, Claire Deschênes, Geneviève Fournier, Pierre-Sébastien Fournier, Hélène Lee-Gosselin, Liette Goyer; Lucie Héon, Anne-Marie Laflamme

Professionnelles de recherche : Carol-Anne Gauthier, Dominique Tanguay

Auxiliaires de recherche : Amélie Descheneau-Guay, Édith Ducharme, Antoine Pellerin, Adelle Simo, Maude Villeneuve

### Partenaires officiels du milieu lors du démarrage du projet

Association de la francophonie à propos des femmes en sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (AFFESTIM); Association des cadres des collèges du Québec; Association des femmes en finance du Québec, Barreau du Québec; Ordre des conseillères et conseillers en orientation du Québec; Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail (CNESST)

### Établissement gestionnaire de la subvention

Université Laval

### Numéro du projet de recherche

2016-CM-195306

### Titre de l'Action concertée

Étude sur la progression et la rétention des femmes dans les professions et métiers ayant été réservés aux hommes

### Partenaires de l'Action concertée

Le Secrétariat à la condition féminine,  
le Fonds de recherche du Québec – Nature et technologie (FRQNT)  
et le Fonds de recherche du Québec - Société et culture (FRQSC)

## Résumé

### PARCOURS DES FEMMES DANS DIVERSES PROFESSIONS TRADITIONNELLEMENT MASCULINES AU QUÉBEC : QUE PEUVENT NOUS APPRENDRE LES ORGANISATIONS?

Dans un contexte où des avancées politiques et juridiques en faveur de l'égalité ont permis aux femmes d'obtenir en plus grand nombre un diplôme universitaire et d'accéder au marché du travail, force est de constater que les parcours des femmes dans certaines professions historiquement masculines demeurent complexes et variables. Au Québec, les statistiques montrent que les femmes sont devenues majoritaires dans certaines facultés (ex. 65% en droit et 62 % en médecine), mais des écarts importants persistent quant aux salaires, au choix de spécialisations et dans l'accès aux postes décisionnels. Les ingénieures, quant à elles, sont à la fois peu présentes comme étudiantes dans les universités (18%) et au sein de l'Ordre des ingénieurs du Québec (13,6% des membres). D'autres professions, comme l'inspection ou les services correctionnels, ont connu une progression soutenue du nombre de femmes, atteignant plus de 40% de la main d'œuvre, présence qui se traduit également dans les postes décisionnels.

Comment expliquer ces écarts? Dans la trajectoire de carrière des femmes, quels sont les enjeux qui peuvent expliquer la progression ou non

des femmes? Quelles sont les pratiques organisationnelles qui favorisent ou défavorisent la progression et la rétention des femmes dans ces professions? C'est pour répondre à ces questions qu'un projet de recherche a été entrepris. Dans un contexte où plusieurs études attribuent un déficit de compétences aux femmes et que la majorité des écrits ciblent de façon spécifique une profession historiquement masculine, cette recherche privilégie plutôt une analyse transversale et multidisciplinaire des principaux enjeux liés au cheminement de carrière des femmes, ainsi que des pratiques organisationnelles communes porteuses de changement.

La recherche débutée en 2015, menée dans une perspective critique, systémique, comparative et multidisciplinaire, a donc mis à profit la richesse de plusieurs méthodes afin de documenter divers aspects des professions ciblées dans 6 secteurs d'activités : sciences et génie; santé; droit et sécurité publique; finances; gestion d'établissement d'enseignement collégial; santé et sécurité au travail. En plus d'une recension des écrits, des groupes nominaux et des entrevues individuelles ont été réalisés auprès de femmes exerçant les différentes professions et de gestionnaires des organisations au sein desquelles ces femmes font carrière. Au total, 381 personnes ont été rencontrées lors de cette enquête.

L'utilisation d'un cadre théorique permettant une combinaison originale de variables, à savoir les théories féministes (Bhavnani, 2007 ; Calás et Smircich, 2009; Ely et Meyerson, 2000) et la théorie institutionnelle (Scott,

2014), a permis à la fois de dresser un portrait détaillé pour chaque profession (avocates, gestionnaires en finance corporative, professeures en sciences et génie, ingénieures, médecins, dentistes, pharmaciennes, policières, agentes de services correctionnelles, gestionnaires d'établissements d'enseignement collégial et inspectrices) et de faire une analyse transversale. En plus des parcours de carrière, la recherche a documenté les pratiques organisationnelles bénéfiques ou défavorables à la progression et la rétention des femmes dans ces professions.

Un des principaux résultats de recherche est le développement d'une grille d'analyse commune qui présente simultanément les obstacles et facteurs facilitants du parcours des femmes sous plusieurs dimensions : la formation initiale, les motivations, le recrutement, les deux premières années de carrière, la carrière, la diversification des choix et l'accès à des postes de décision. Cette grille permet de dresser un portrait comparatif des différentes professions selon trois types (problématique, qui mérite une attention particulière, positive). Parmi les principaux obstacles répertoriés qui affectent la rétention des femmes, mentionnons un esprit de compétition, un dévouement total à la clientèle qui se traduit par de très longues heures de travail, les modes de rémunération basés sur les heures facturables ou à l'acte, la persistance des stéréotypes liés aux rapports sociaux de sexe et à la parentalité, les perceptions liées aux difficultés des femmes en matière de mobilité internationale ou régionale, des horaires de travail irréguliers,

l'impunité face au sexisme ou aux situations de harcèlement sexuel, et des processus déficients de nomination aux postes de décision.

Cette recherche a permis d'identifier également, sous la forme d'un modèle original, les pratiques organisationnelles favorisant la progression et la rétention des femmes dans les organisations de divers secteurs. La démarche proposée repose sur un processus dynamique visant à répertorier les éléments clés pour la progression des femmes au niveau des processus de recrutement, des processus de travail, des conditions de travail, de la conciliation travail-vie personnelle, du climat de travail, de l'accompagnement individuel et des processus d'accès aux postes de décision. Ce modèle fournit un cadre d'analyse aux organisations et des stratégies adaptables pour leur démarche de changement.