

Préparé par :



*Les ressources humaines,
un appui et un levier
qui vous permettent
de soulever le monde*

Inspiré d'Archimède

Carrières féminines dans l'industrie maritime

Attrait, accès et rétention

Mai 2013

Présenté au :



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



Contenu de la présentation

1. Mandat de l'étude
2. Méthodologie
3. Portrait sommaire de la population maritime féminine
4. Échantillon
5. Analyse des résultats des entrevues
 - 5.1 Attraction, accès et rétention
 - a. Point de vue des femmes
 - b. Point de vue des organisations
 - 5.2 Conseils aux femmes qui désirent faire carrière dans l'industrie maritime
 - 5.3 Suggestions aux organisations maritimes
6. Analyse de la situation et principaux constats
7. Bilan et enjeux de l'intégration des femmes dans l'industrie maritime
8. Recommandations



Mandat de l'étude

Le mandat consiste à:

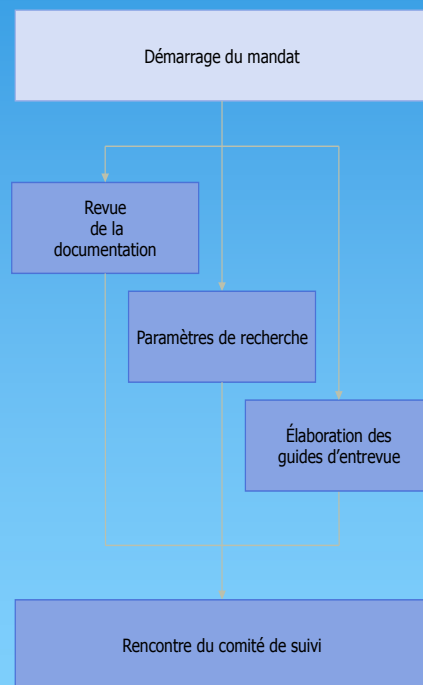
- ✧ poser un regard diagnostique pour identifier les obstacles susceptibles d'être rencontrés par les femmes qui envisagent faire carrière dans l'industrie maritime;
- ✧ proposer des recommandations de pistes d'actions favorables à l'attraction, l'accès et la rétention pour une place accrue des femmes dans l'industrie maritime.



Méthodologie

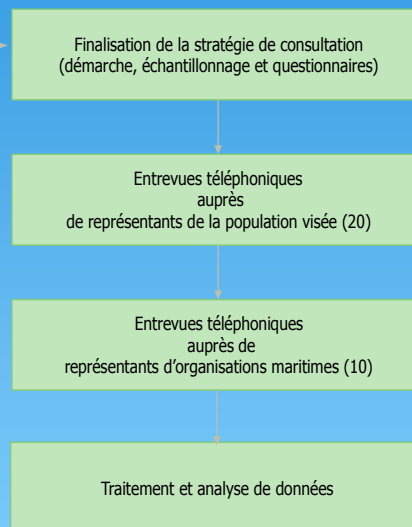
ÉTAPES 1

ANALYSE DE LA SITUATION



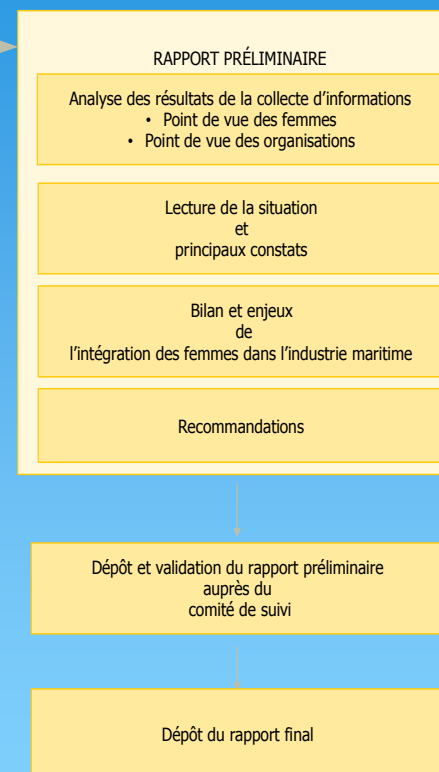
ÉTAPE 2

STRATÉGIE DE COLLECTE



ÉTAPE 3

RÉDACTION DU RAPPORT



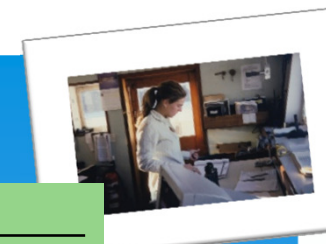
MARS 2013

MARS-AVRIL 2013

AVRIL 2013



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



Portrait sommaire de la population féminine

***Les femmes sont encore peu nombreuses
dans l'industrie maritime.***

Au Canada¹

À l'échelle internationale, elles
représentent 2% de la main-d'œuvre à
bord des navires.
(majoritairement cuisine et services
aux passagers – croisières)

En Europe et aux Etats-Unis = 4-5%

ILO 2003

- ✧ *Officiers de navigation* = 6%
- ✧ *Équipage de pont* = 8.7%
 - ✧ cuisine-services aux passagers
 - ✧ matelots sur le pont (souvent timonier)
- ✧ *Salle des machines* = moins de 1%
 - ✧ officiers mécaniciens et matelots
- ✧ *Fonctions administratives à terre*:
 - ✧ Représentation plus élevée de femmes dans les postes: RH-comptabilité, communications, adjointe administrative, réception.
 - ✧ Moins nombreuses dans les postes de gestion, particulièrement seniors

Les entrevues auprès des femmes nous amènent à constater que plusieurs conjoints sont aussi dans l'industrie maritime.

Les entrevues auprès des dix organisations maritimes consultées ont permis d'estimer un bassin d'au moins 30 femmes brevetées et 100 non brevetées. Ces chiffres sont approximatifs et en deçà de la réalité car plusieurs ont dit embaucher des femmes navigantes sans en préciser le nombre exact.



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



Inscriptions et taux de diplômation aux programmes de l'IMQ

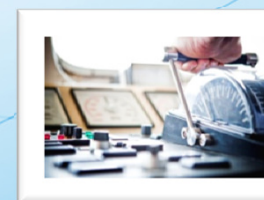
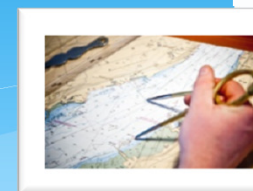
(Nombre de femmes/Nombre total)

Programme/ Année d'admission	Admissions Navigation	Admissions Mécanique	Diplômation en navigation	Diplômation en mécanique
1998	22/66			
1999				
2000				
2001				
2002			12/39	3/14
2003	7/56	3/26	8/37	3/28
2004	8/54	3/31	8/32	1/18
2005	9/59	1/23	8/30	1/11
2006	6/36	1/15	9/29	1/8
2007	6/63	2/22	4/25	1/13
2008	7/64	1/18	6/27	0/13
2009	9/66	0/32	2/17	1/8
2010	7/58	3/54	1/24	1/10
2011	9/74	2/49	4/28	0/9
2012	20/68	4/65	5/31	1/12
2013 (mai 2013)			5/24	0/18

Source: IMQ, mai 2013



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



Échantillon

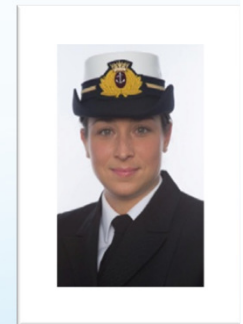
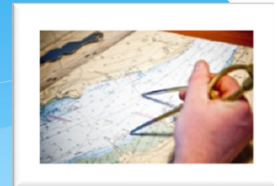
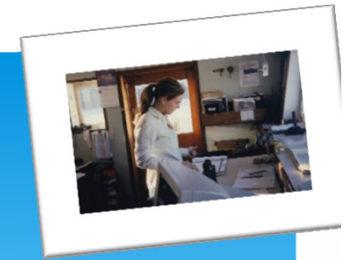
Représentants de la population féminine visée (20)

- ◆ Femmes en emploi à titre de personnel navigant (10)
(5 brevetées – pont et salle des machines – tous les niveaux de brevets
+ 5 non brevetées – timonier, pont, cuisine et services aux passagers)
- ◆ Femmes occupant un emploi administratif suite à une carrière navigante (2)
- ◆ Femmes ayant quitté l'industrie maritime suite à une carrière navigante (2)
- ◆ Étudiantes de l'IMQ – navigation et mécanique – débutantes et finissantes (4)
- ◆ Conjointes – navigation et hors de l'industrie (2)

NOTE: Les femmes consultées ont navigué sur les types de navires suivants: porte-conteneurs, vraquier, marine marchande, garde côtière, recherche et sauvetage, remorqueur, croisière, traversier, pêche, pilotage, long cours, pétrolier, etc.

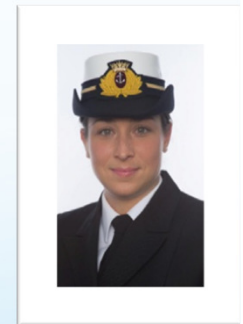
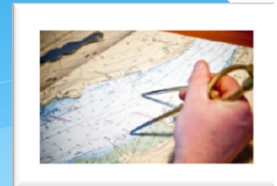
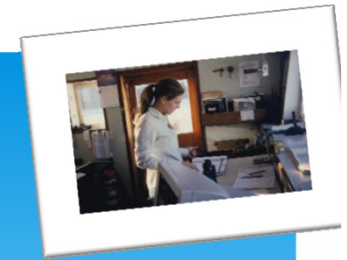
Représentants des organisations maritimes (10)

Dix (10) entrevues téléphoniques ont été réalisées auprès de responsables des ressources humaines, d'un responsable des opérations et d'un représentant d'un syndicat.



Analyse des résultats des entrevues

1. Attraction, accès et rétention
 - a. Point de vue des femmes
 - b. Point de vue des organisations
2. Conseils aux femmes qui désirent faire carrière dans l'industrie maritime
3. Suggestions aux organisations maritimes



Attraction des femmes dans les carrières maritimes

Point de vue des femmes

Facteurs d'attraction des femmes dans l'industrie maritime les plus souvent mentionnés :

La plupart des femmes répondantes considèrent le métier de navigante comme un beau métier:

- ✧ Défis professionnels stimulants
- ✧ Travailler dehors (navigantes)
- ✧ Travail non routinier
- ✧ Possibilités de voyager
- ✧ Conditions salariales

Particulièrement en mécanique:

- ✧ Travail non traditionnel
- ✧ Multiples possibilités de réorientation à terre dans l'industrie maritime et hors de l'industrie

Principaux facteurs susceptibles de limiter l'attraction des femmes dans l'industrie maritime

Méconnaissance des carrières maritimes

- ✧ La majorité des femmes brevetées ont découvert l'IMQ par hasard ou par un emploi d'été sur un bateau ou par un parent navigant et plus rarement par un conseiller en orientation.
- ✧ Les inscriptions féminines demeurent peu nombreuses (environ 15 %) au programme collégial de l'IMQ (sauf en 2013, 30 %), et ce, particulièrement en mécanique (moins de 2 %).

Conditions de travail du personnel navigant

- ✧ Consensus sur les conditions de travail difficiles (isolement, aménagement des quarts de travail, éloignement des proches)
- ✧ Consensus sur le fait que la maternité est incompatible avec une carrière de navigante.



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

Attraction des femmes dans les carrières maritimes

Point de vue des femmes (suite)

Facteurs d'attraction des femmes dans l'industrie maritime

Principales forces reconnues au programme de l'IMQ par les femmes brevetées et les finissantes

- ✧ Préparation technique
- ✧ Cheminement plus rapide vers le poste d'officier
- ✧ Stages pratiques généralement vus comme une expérience positive qui fournit l'occasion de mettre en pratique les connaissances acquises et de valider son choix de carrière.

Principaux facteurs susceptibles de limiter l'attraction des femmes dans l'industrie maritime

Stages en cours de formation

- ✧ Selon plusieurs femmes brevetées et étudiantes, même si les stages sont vus comme une expérience positive, ils sont généralement décrits comme une expérience d'adaptation intense et souvent difficile.
- ✧ Aux yeux de quelques brevetées et étudiantes, les options de stages pour les cadettes sont plus limitées dû à des restrictions sur certains navires.
- ✧ Pour plusieurs, l'adaptation aux conditions de vie à bord des navires est une des principales raisons pour abandonner en cours de formation.
- ✧ Le taux d'abandon au programme de l'IMQ est élevé, tant chez les étudiantes que chez les étudiants, mais la diplomation en mécanique est plus faible pour les femmes.
- ✧ Pour certaines brevetées et étudiantes, l'encadrement en cours de stage varie d'une entreprise à une autre et l'absence de suivi au retour des stages en mer ne permet pas de faire le point sur l'expérience vécue.
- ✧ Le oui-dire sur les stages en mer crée de l'insécurité et de l'appréhension chez les étudiantes.



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

Attraction des femmes dans les carrières maritimes

Point de vue des organisations

Facteurs favorables à l'attraction des femmes dans l'industrie maritime

- ✧ Toutes les organisations consultées se disent ouvertes à l'embauche de femmes.
- ✧ L'attraction de personnel féminin dans l'industrie maritime est considérée par tous comme une solution parmi d'autres pour résoudre la problématique de pénurie de main-d'œuvre.
- ✧ L'IMQ s'est investie au cours des dernières années dans l'amélioration continue du système de stages.

Principaux facteurs susceptibles de limiter l'attraction des femmes dans l'industrie maritime

- ✧ Bassin de recrutement à l'IMQ et au S.I.U. est restreint.
- ✧ Aucune entreprise ni organisation syndicale ne disposent de politiques ou de pratiques spécifiques de promotion pour attirer des femmes dans l'industrie maritime.



Accès aux carrières maritimes

Point de vue des femmes

Principaux facteurs favorables à l'accès

- ✧ L'IMQ assume la responsabilité de trouver des stages pour les cadettes.
- ✧ Un certain nombre des répondantes brevetées ont mentionné avoir obtenu leur 1^{er} emploi dans les organisations où elles ont effectué leur dernier stage.
- ✧ Même si certaines navigantes ont eu des difficultés à obtenir un premier emploi, aucune n'attribue cette situation à une discrimination envers les femmes.
- ✧ De l'avis de plusieurs des répondantes, l'accès aux postes de navigation est conventionné dans la majorité des entreprises et les mêmes conditions prévalent sans discrimination.

Facteurs susceptibles de restreindre l'accès

- ✧ La disponibilité de cabines privées et la nationalité des équipages sont identifiés par plusieurs matelots et cadettes comme des facteurs pouvant limiter l'accès des femmes à des affectations sur certains types de navires.
- ✧ Les fonctions de navigantes et, particulièrement, celles en mécanique et en matelotage sont décrites comme des métiers non traditionnels par l'ensemble des titulaires de ces postes.

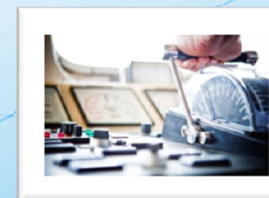
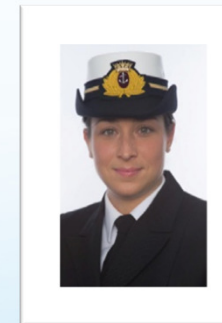
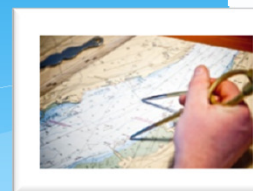
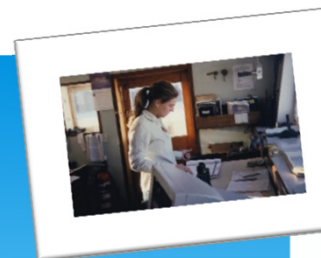


Accès aux carrières maritimes

Point de vue des femmes (suite)

Principaux facteurs favorables à l'accès

- ✧ Même si les premiers emplois comme navigante ne sont habituellement pas au niveau du brevet détenu, globalement les répondantes ont précisé qu'avec le temps le retard est rapidement récupéré.
- ✧ La majorité des navigantes ont pu, en fonction de leur détermination personnelle, acquérir des brevets supérieurs pour monter en grade, de même, pour les femmes matelots qui ont aspiré à la fonction de timonier ou d'officier.
- ✧ Plusieurs navigantes détenant un brevet supérieur et quelques matelots devenues timoniers attribuent leur progression de carrière à la présence et aux encouragements d'un mentor.
- ✧ Quelques répondantes qualifient le style de leadership des femmes comme plus empathique et plus respectueux dans la façon de donner des ordres.



Accès des femmes aux carrières maritimes

Point de vue des organisations

Facteurs favorables à l'accès

- ✧ La majorité des entreprises ont des femmes à leur emploi et ce, tant comme personnel navigant breveté, non breveté et cadet ainsi que comme personnel administratif.
- ✧ Toutes favorisent l'embauche à expérience et à compétences égales plutôt que l'imposition de quotas.
- ✧ De façon générale, les organisations décrivent leur expérience d'embauche de femmes comme satisfaisante et ayant un impact positif sur le climat de l'équipage sauf quelques cas d'exception liés à des frictions causées par la jalousie ou le manque de capacité de certaines femmes à faire le travail.

Facteurs susceptibles de restreindre l'accès

- ✧ Plusieurs entreprises estiment que le bassin de femmes à l'entrée est trop restreint pour faciliter l'embauche et très peu de CV de femmes sont reçus lors du recrutement pour des postes navigants ou administratifs.
- ✧ Malgré l'évolution positive des mentalités, le malaise face à l'embauche de femmes est encore présent chez certains employeurs.
- ✧ Pour certaines compagnies, le manque de cabines ou la nationalité des équipages représentent des restrictions limitant l'embauche des femmes aux postes de matelotage ou l'acceptation de cadettes pour les stages.
- ✧ Pour plusieurs organisations, certaines fonctions de matelot sont vues comme plus physiques et moins propices aux femmes. La capacité physique à effectuer la tâche (surtout en matelotage sur certains types de navires et en mécanique) peut représenter une exigence de l'emploi, mais ne constitue pas un critère discriminatoire à l'embauche.



Accès des femmes aux carrières maritimes

Point de vue des organisations (suite)

Facteurs favorables à l'accès

- ✧ De façon générale, les organisations reconnaissent le professionnalisme des femmes dans leur travail.
- ✧ Plusieurs compagnies aimeraient embaucher plus de femmes dans des fonctions administratives et des postes de gestion supérieurs.
- ✧ Certaines ont précisé être prêtes à favoriser l'attraction des officiers ex-navigantes dans les fonctions à terre.
- ✧ Certaines entreprises ont dit privilégier le recrutement dans leur bassin de stagiaires.
- ✧ Généralement, les officiers disposent de cabines privées.
- ✧ Les fonctions d'officier, de timonier, de cuisinière et de service à la clientèle sont perçues par la majorité des entreprises comme plus appropriées pour les femmes.

Facteurs susceptibles de restreindre l'accès

- ✧ La majorité des compagnies ne font pas de distinction entre hommes et femmes, c'est à la femme de faire ses preuves sans demander de faveur.
- ✧ Certaines organisations voient les hommes comme étant plus carriéristes et les femmes comme manquant de confiance en elles.



Rétention des femmes dans les carrières maritimes

Point de vue des femmes

Principaux facteurs favorables à la rétention

- ✧ Toutes les femmes navigantes considèrent qu'il y a évolution des mentalités et ce, particulièrement chez les équipages canadiens.
- ✧ Toutes conviennent qu'il est plus facile de se faire accepter comme femme sur les traversiers et les navires de croisière-excursions, mais plusieurs préfèrent travailler sur d'autres types de navires même si c'est plus difficile.
- ✧ Les officiers en mécanique et les matelots de pont et mécanique reconnaissent l'importance de l'effort physique requis dans leur emploi, mais à leurs yeux, ce facteur ne constitue pas un motif d'abandon.

Facteurs restreignant la rétention

- ✧ De façon générale, on identifie les officiers et matelots plus âgés comme ayant plus de mal à accepter la présence des femmes à bord.
- ✧ Consensus sur le fait qu'une période d'adaptation est requise et à recommencer avec chaque nouvel équipage.
- ✧ Toutes s'accordent à dire que, dans un milieu de travail masculin, il est nécessaire que la femme prouve sa compétence, se fasse respecter et fasse sa place. Quelques-unes déplorent d'être laissées à elles-mêmes sans aucun effort particulier d'intégration.
- ✧ Toutes réfèrent à différents niveaux de harcèlement sexiste (blagues sexistes, remarques inopportunes, gestes déplacés, ...) comme faisant partie intégrante de la vie des femmes à bord d'un navire.
- ✧ Les difficultés décrites par les femmes consultées sont davantage liées aux relations interpersonnelles qu'aux tâches à accomplir.



Rétention des femmes dans les carrières maritimes

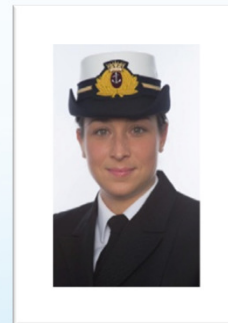
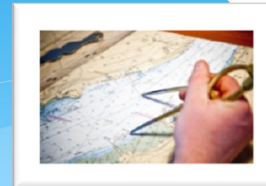
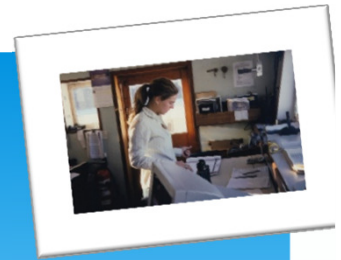
Point de vue des femmes (suite)

Principaux facteurs favorables à la rétention

- ❖ Consensus sur le fait qu'une fois que les preuves sont faites, les femmes sont acceptées et appréciées de leurs collègues et deviennent un membre de l'équipe à part entière.
- ❖ Plusieurs ont souligné les améliorations apportées à la qualité de vie sur les nouvelles générations de navires:
 - ❖ Automatisation et équipements de levage ont pour conséquence que la force physique n'est plus un frein;
 - ❖ Accessibilité à des cabines individuelles non seulement pour les officiers;
 - ❖ Loisirs sur les navires (salle d'entraînement, TV, Internet, etc.).
- ❖ Plusieurs navigantes et ex-navigantes ont exprimé le désir de demeurer dans l'industrie maritime même après une grossesse.
- ❖ Se réorienter vers des postes navigants avec des routes qui permettent de revenir tous les soirs est vu par plusieurs comme une solution pour concilier travail-famille.

Facteurs restreignant la rétention

- ❖ Au yeux de la majorité, les conditions de travail liées aux carrières maritimes (durée des voyages, isolement, horaires de travail, éloignement des proches, réadaptation requise au retour à terre, etc.) ne facilitent pas la conciliation travail-famille et peuvent inciter à quitter la navigation, tant pour les hommes que pour les femmes.
- ❖ Peu ont été visées personnellement par du harcèlement sexuel, mais plusieurs ont entendu parler de situations qu'elles attribuent soit à des cas particuliers ou soit comme une conséquence directe de certains comportements des femmes qui en sont victimes.
- ❖ La majorité considère la carrière de navigante comme incompatible avec la maternité.
- ❖ Dans les organisations à charte fédérale, le retrait préventif n'est pas une option.
- ❖ Plusieurs déplorent ne pas connaître les opportunités de réorientation à terre dans l'industrie maritime suite à une maternité.
- ❖ La réorientation vers les postes à terre est difficile dû à l'absence de formation permettant d'occuper des postes de gestion.



Rétention des femmes dans les carrières maritimes

Point de vue des organisations

Principaux facteurs favorables à la rétention

- ✧ Plusieurs entreprises considèrent que la culture organisationnelle est favorable aux femmes en position de leadership.
- ✧ Certaines compagnies considèrent que la conciliation travail-famille est facilitée par la route des navires qui reviennent plus fréquemment au port et sont d'avis que les femmes demeurent plus longtemps dans les carrières de navigantes lorsqu'elles peuvent revenir chez elles le soir.
- ✧ La majorité des organisations ont des politiques sur l'équité salariale, le harcèlement sexuel et psychologique, la formation, le cheminement de carrière applicables tant aux hommes qu'aux femmes.
- ✧ Les organisations syndiquées considèrent que les échelles salariales conventionnées facilitent l'équité salariale.

Facteurs restreignant la rétention

- ✧ Quelques organisations identifient l'âge relativement élevé des dirigeants et des membres d'équipage comme un facteur ne favorisant pas l'acceptation des femmes dans l'industrie maritime.
- ✧ Peu d'organisations ont des politiques spécifiques pour les congés de maternité, alors généralement ce sont les normes québécoises du travail qui prévalent sauf dans le cas des organisations de juridiction fédérale qui n'offrent pas de retrait préventif ni de congé de maternité.



Rétention des femmes dans les carrières maritimes

Point de vue des organisations (suite)

Principaux facteurs favorables à la rétention

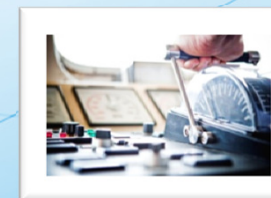
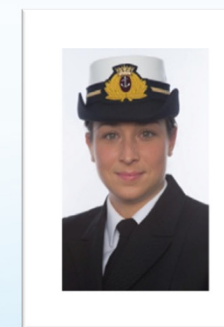
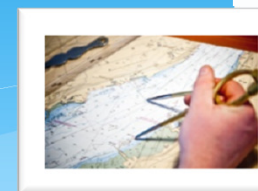
- ✧ Certaines compagnies sont ouvertes à attirer les femmes vers les postes administratifs et de gestion à terre.
- ✧ Certaines compagnies offrent des horaires flexibles pour accommoder la conciliation famille/travail (système de relâche)
- ✧ SIU- les femmes préservent leur priorité, le temps de leur congé de maternité



Conseils aux femmes qui désirent faire carrière comme navigantes

Les femmes consultées conseillent de:
(en ordre d'importance)

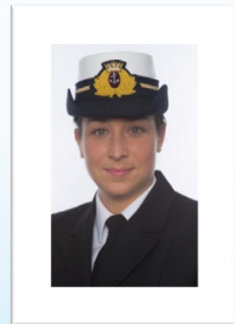
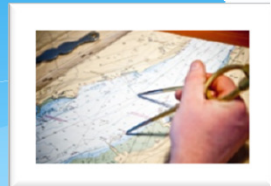
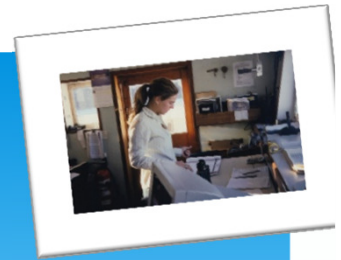
- ✧ Avoir confiance en ses capacités, faire son travail, faire sa place et prouver sa compétence sans trop s'en mettre sur les épaules pour être acceptée;
- ✧ Choisir le métier de navigante en connaissance de cause d'où l'importance de travailler sur des navires avant de finaliser son choix;
- ✧ S'assurer d'avoir la personnalité adaptée pour le milieu de travail (fort caractère, fonceuse, mais pas trop autoritaire, maturité, capable de vivre isolée, capable de tenir tête, concentrée sur les résultats);
- ✧ Éviter la provocation, connaître les comportements à adopter ou à bannir, tenir sa place et se faire respecter – ne pas se faire une mauvaise réputation;
- ✧ Savoir qu'il est difficile d'allier une carrière maritime avec la maternité;
- ✧ S'assurer d'avoir plusieurs cordes à son arc au cas où doit quitter l'industrie ou avoir des enfants;
- ✧ Pour le métier de mécanicienne, la réorientation est plus facile car la demande est très élevée.



Conseils des femmes aux organisations maritimes

Les femmes consultées suggèrent aux organisations maritimes de:
(en ordre d'importance)

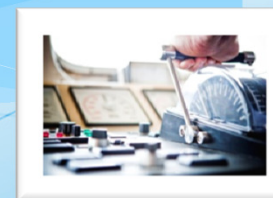
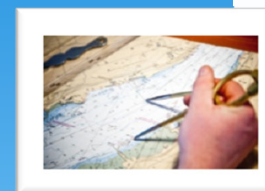
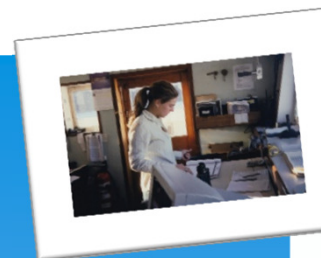
- ✧ Faire de la publicité et participer à des activités de promotion des emplois non traditionnels ;
- ✧ Engager plus de femmes sur les navires, leur donner leur chance et encourager l'entraide mutuelle;
- ✧ Faire connaître les postes disponibles et favoriser l'accès aux postes à terre suite à une maternité ;
- ✧ Offrir des possibilités de conciliation travail-famille (congé de maternité, durée des voyages, flexibilité des horaires, temps de mer) ;
- ✧ Bien préparer les femmes à l'entrée face aux réalités des carrières navigantes ;
- ✧ Améliorer l'accès aux cabines et salles de bain pour le personnel féminin sur tous les types de navires ;
- ✧ Rendre la vie à bord plus intéressante et stimulante, faciliter les contacts avec les proches et fournir des services de soutien en cas de difficultés ;
- ✧ Instaurer du mentorat pour valoriser et donner confiance aux femmes ;
- ✧ Être sensibles aux commentaires des femmes en cas de situations difficiles ;
- ✧ Introduire à l'IMQ des cours sur le sexisme, le respect, l'égalité et la tolérance ;
- ✧ Être rassurant, corriger les perceptions face à l'image de l'industrie car les mentalités changent.



Analyse de la situation et principaux constats



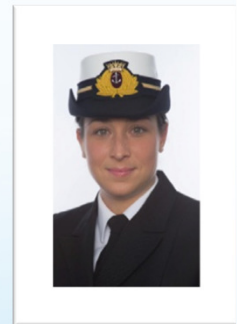
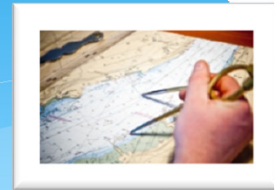
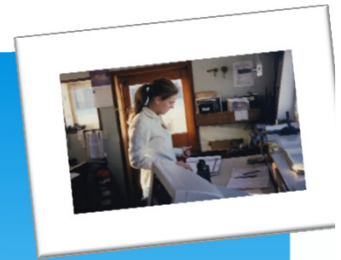
Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



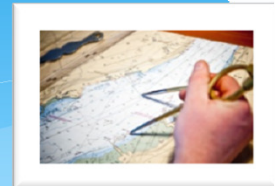
L'attraction de la main-d'œuvre

Réfère à la capacité qu'ont les entreprises à accéder aux ressources humaines compétentes et à les sélectionner. En d'autres mots, il s'agit de la capacité à rendre l'entreprise attractive, soit à ce que les candidats la perçoivent comme un milieu de travail agréable et qu'ils aient le désir et la motivation de s'y investir en tant qu'employés.

Étude de cas d'initiatives européennes de développement de la main-d'œuvre navigante, 2009



Attraction des femmes dans les carrières maritimes

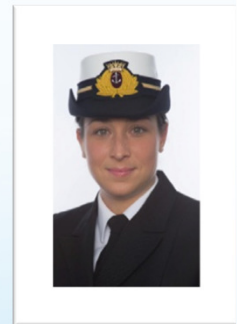


FACTEURS FAVORABLES

- ✧ Attraction des femmes vue comme une solution parmi d'autres aux besoins de main-d'œuvre dans l'industrie maritime.
- ✧ Ouverture des organisations maritimes face à l'embauche de femmes tant pour les fonctions navigantes qu'à terre.
- ✧ Plusieurs caractéristiques et conditions des emplois de navigantes constituent des facteurs d'attraction.
- ✧ Reconnaissance de la qualité de la préparation technique du programme de l'IMQ.

FACTEURS DÉFAVORABLES

- ✧ Image non favorable de l'industrie maritime comme milieu de travail (isolement, éloignement des proches, conditions de travail difficiles, instabilité de l'emploi).
- ✧ Méconnaissance des métiers et des opportunités de carrières féminines dans l'industrie maritime.
- ✧ Absence de stratégie de promotion des carrières maritimes pour attirer des femmes dans l'industrie maritime.
- ✧ Adaptation aux conditions de vie à bord des navires lors des stages en mer demeure encore un motif important d'abandon en cours de formation à l'IMQ.
- ✧ Persistance de certaines résistances face aux femmes dans certains groupes minoritaires.



L'accès aux carrières maritimes



L'accès aux postes réfère à la possibilité pour les femmes d'accéder et de progresser à l'intérieur de carrières maritimes sans rencontrer d'obstacles dénotant une limitation liée à leur condition féminine.



Accès des femmes aux carrières dans l'industrie maritime

FACTEURS FAVORABLES

- ✧ Ouverture des organisations maritimes à l'embauche de femmes, à expérience et à compétences égales.
- ✧ Embauche effective de femmes à toutes les fonctions dans la plupart des entreprises.
- ✧ Évolution générationnelle particulièrement chez les équipages canadiens.
- ✧ Les exigences de force physique ne constituent pas un motif d'abandon pour les femmes.
- ✧ Reconnaissance de la qualité de la formation technique offerte par l'IMQ.
- ✧ Prise en charge de la recherche des stages par l'IMQ.
- ✧ Bassin de stagiaires privilégié par certains employeurs pour l'embauche.
- ✧ Reconnaissance de la compétence professionnelle des femmes par les organisations maritimes.
- ✧ Reconnaissance par les organisations de l'impact positif de la présence de femmes sur les équipages.
- ✧ Politiques en matière d'équité salariale, de harcèlement, de formation et de cheminement de carrière pour tous dans plusieurs entreprises.
- ✧ La présence d'un mentor favorise la motivation, la confiance en soi et le cheminement de carrière nécessaires au cheminement vers des postes supérieurs.

FACTEURS DÉFAVORABLES

- ✧ Bassin limité de femmes à l'entrée.
- ✧ Facteurs restrictifs présents dans certaines organisations (cabines, nationalité des équipages, certains officiers et équipages âgés) peuvent avoir un impact sur les possibilités d'emplois ou de stages sur certains navires.



La rétention des femmes dans l'industrie maritime



La rétention du personnel réfère à la capacité des organisations à conserver les ressources humaines compétentes. La rétention repose donc sur la capacité des entreprises à retenir les employés déjà à l'embauche, c'est-à-dire à les encourager à y demeurer ou, du moins, à les décourager de la quitter.

Étude de cas d'initiatives européennes de développement de la main-d'œuvre navigante, 2009



Rétention des femmes dans l'industrie maritime

FACTEURS FAVORABLES

- ✧ Acceptation et intégration dans l'équipe possible suite à une période d'adaptation.
- ✧ Reconnaissance des entreprises de l'impact positif de la présence de femmes au sein des équipages.
- ✧ Désir des femmes de demeurer dans l'industrie suite à leur maternité.
- ✧ L'amélioration de la qualité de vie sur les navires (aménagement des cabines, automatisation, loisir) favorise l'intégration et la rétention des femmes comme navigantes.
- ✧ Présence d'une politique sur le harcèlement sexuel et psychologique dans plusieurs organisations, même si non spécifique aux femmes.
- ✧ Ouverture de certaines compagnies à rechercher des solutions pour conserver les femmes plus longtemps dans les carrières maritimes.

FACTEURS DÉFAVORABLES

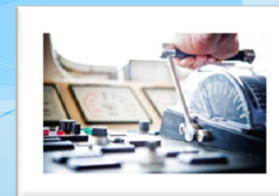
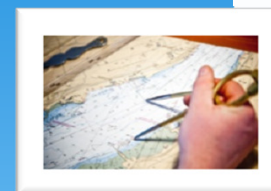
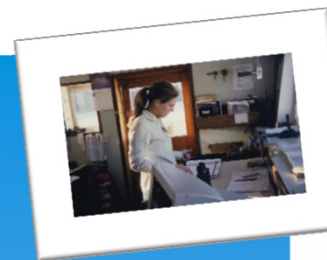
- ✧ Conditions de travail difficiles (isolement, horaires de travail, éloignement des proches, durée des voyages, instabilité de l'emploi) affectent la capacité de rétention tant des hommes que des femmes.
- ✧ Persistance de certains comportements (commentaires sexistes ou déplacés) et stéréotypes (femme à la maison) dans les équipages face aux femmes.
- ✧ Fardeau de l'intégration pour s'adapter à la culture masculine repose sur les femmes.
- ✧ Division sexuelle du travail toujours d'actualité et les femmes demeurent les principales responsables de s'occuper des enfants.
- ✧ Opportunités de réorientation en mer ou à terre peu connues et difficulté d'accès aux compétences pour favoriser cette réorientation.
- ✧ Absence de mesures de conciliation travail-famille et manque de flexibilité des horaires.
- ✧ Peu d'organisations ont des politiques spécifiques en regard de la maternité, particulièrement les entreprises sous juridiction fédérale.



Bilan et enjeux de l'intégration des femmes dans l'industrie maritime



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



Bilan de la situation

ATTRACTION

- ✧ Les efforts actuels pour attirer la main-d'œuvre dans l'industrie maritime sont globaux et ne visent pas spécifiquement le bassin de femmes.
- ✧ Aucune pratique en place dans les organisations pour favoriser spécifiquement l'attraction des femmes dans l'industrie maritime;
- ✧ Les carrières féminines demeurent méconnues des professionnels de l'orientation professionnelle.
- ✧ La préparation, l'encadrement et le suivi des stages en mer ont un impact sur la rétention des étudiantes.

ACCÈS

- ✧ Le contexte actuel des besoins de main-d'œuvre est favorable à l'embauche de femmes.
- ✧ Le bassin restreint de femmes à l'entrée limite la capacité de recrutement.
- ✧ Peu de discrimination systémique limitant le cheminement de carrière.
- ✧ Les femmes qui reçoivent du soutien et de l'encouragement d'un mentor sont plus motivées et confiantes à poursuivre leur progression de carrière.

RÉTENTION

- ✧ Les organisations n'ont pas de pratiques particulières pour faciliter l'intégration des femmes.
- ✧ Les améliorations apportées aux flottes favorisent la qualité de vie de tous, tout en facilitant l'intégration des femmes.
- ✧ Une fois intégrées, la plupart des femmes expriment le désir de poursuivre une carrière à long-terme dans l'industrie maritime.
- ✧ Selon la juridiction des entreprises, les règles applicables aux congés de maternité sont différentes.
- ✧ Les opportunités de réorientation suite à une maternité sont mal connues.
- ✧ La formation pour accéder aux postes à terre est difficile d'accès.



Enjeux et défis de l'intégration des femmes

Enjeu et défi 1 –

- ✧ Méconnaissance de l'industrie maritime et des carrières pour les femmes – Différencier et mieux cibler les bassins visés par la promotion

Enjeu et défi 2 –

- ✧ Rétention des stagiaires et des femmes navigantes – Poursuivre les efforts d'amélioration des conditions gagnantes pour l'adaptation aux conditions de vie à bord des navires

Enjeu et défi 3 –

- ✧ Soutien à l'intégration des femmes à bord des navires – Cibler les «bonnes pratiques» adaptées au contexte et outiller les organisations

Enjeu et défi 4 –

- ✧ Attraction et développement du potentiel féminin dans les positions de leadership comme navigante et à terre – Encourager les aspirations et faciliter la réorientation en cours de carrière

Enjeu et défi 5 –

- ✧ Rétention des femmes navigantes dans l'industrie maritime par la conciliation travail-famille – Harmoniser les pratiques au regard de la maternité



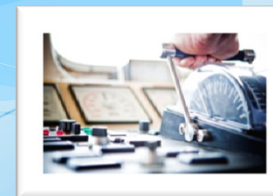
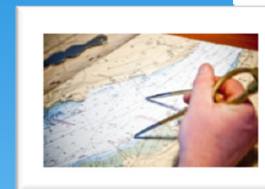
Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



RECOMMANDATIONS



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime



« [Il] semble que les mesures qui réussissent à influencer à la hausse le taux de maintien en emploi des femmes dans des métiers traditionnellement masculins soient justement celles qui tentent de ne plus faire porter le poids du changement uniquement sur les épaules de femmes ».

(Gingras, Savard et Robidoux, 2006 : 48).

« Dans l'industrie lourde, l'arrivée des femmes s'est traduite par une plus grande utilisation d'appareils de levage pour manipuler les lourdes charges, d'où moins de problèmes de dos chez les hommes. Là où en revanche aucun investissement n'a été fait pour adapter les tâches ou l'équipement, le risque d'accident est élevé ».

La Gazette des femmes, vol. 21, no 4.

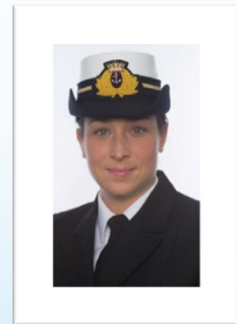
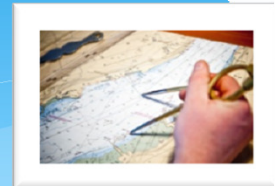


Recommandation 1

Poursuivre les efforts de valorisation des carrières maritimes déjà en cours en ciblant particulièrement les carrières féminines de façon à attirer un bassin plus important de main-d'œuvre féminine.

Pistes d'actions potentielles:

- ✧ Accentuer l'exploration des métiers non traditionnels accessibles aux femmes par une campagne plus intensive visant à propager les opportunités de carrière (fiches de métiers, capsules-vidéos, Facebook, podcast, etc.) et à valoriser les réalisations des femmes en carrière (concours du MELS - Chapeau les filles! Ou concours YMCA Québec - Femmes de mérite) dans l'industrie maritime ;
- ✧ Sensibiliser et outiller les conseillers en orientation professionnelle pour qu'ils soient plus proactifs dans la diffusion d'informations sur les carrières féminines dans l'industrie maritime.



Recommandation 2

Informar l'IMQ des résultats de l'étude et suggérer des pistes d'amélioration susceptibles de renforcer sa capacité d'attraction et de rétention des jeunes femmes.

Pistes d'actions potentielles*:

- ✧ Structurer un programme d'accueil et d'orientation pour les étudiantes désireuses d'entreprendre des études comme navigantes (orientation sur les métiers, processus d'évaluation en fonction du profil de sélection recherché, stage d'observation en mer préalable ou dès le début de la formation);
- ✧ Concevoir un guide d'orientation pour les étudiantes qui contiendrait des conseils sur les:
 - ✧ Profils pour réussir comme navigante et mécanicienne
 - ✧ Comportements à adopter ou à ne pas adopter
 - ✧ Sensibilisation et prévention du harcèlement
 - ✧ Services de soutien en cours de stages

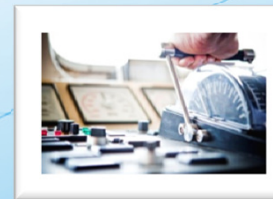
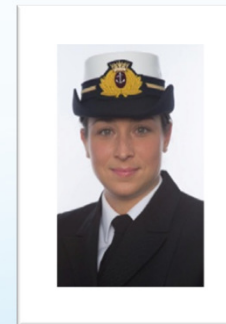
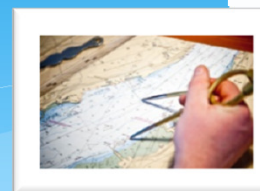
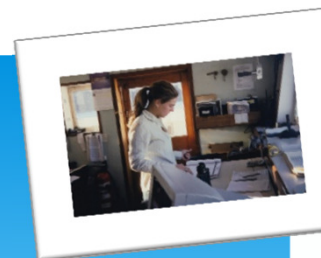
Ce guide pourrait être remis dans le cadre des rencontres préparatoires tenues par l'IMQ;

- ✧ Poursuivre le travail amorcé en vue de fournir un meilleur encadrement des stages en mer et prévoir des mécanismes de suivi pendant (mentorat, soutien psychologique, etc.) et après chaque stage (rencontre de suivi et bilan d'expérience inclus dans le cahier de stage);
- ✧ Structurer un programme de mentorat pour les étudiantes afin qu'elles obtiennent le soutien d'une navigante expérimentée pendant la durée de la formation, les stages en mer, la recherche du premier emploi et leur intégration en emploi.

* Ces pistes sont susceptibles de s'appliquer autant pour les étudiants que les étudiantes.)



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

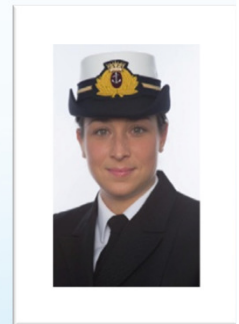
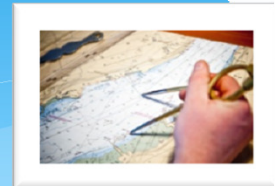
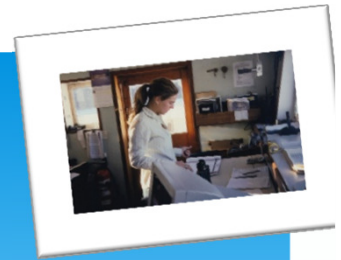


Recommandation 3

Promouvoir et proposer des outils pour les employeurs et les syndicats afin de favoriser l'adoption de pratiques favorables à une meilleure intégration des femmes dans l'industrie maritime.

Pistes d'actions potentielles:

- ✧ Produire un guide des meilleures pratiques d'orientation et d'intégration afin de sensibiliser les employeurs et les syndicats aux différents moyens susceptibles de faciliter l'intégration des femmes dans l'industrie maritime:
 - ✧ Accueil et orientation à bord des navires
 - ✧ Sensibilisation et prévention du harcèlement
 - ✧ Programme de mentorat en cours de carrière
 - ✧ Services d'orientation de carrière
 - ✧ Soutien en cas de difficultés



Recommandation 4

Sensibiliser les organisations maritimes au fait que l'amélioration de la qualité de vie à bord des navires par l'adoption de mesures favorisant la conciliation travail-famille et l'amélioration des conditions de travail aura pour effet de faciliter la rétention de l'ensemble du personnel navigant dans l'industrie maritime et non seulement des femmes.

Pistes d'actions potentielles:

- ✧ Poursuivre la réflexion visant l'amélioration des conditions de travail difficiles à bord pour le personnel navigant (accommodation des cabines, aménagement des horaires de travail, utilisation d'appareils de levage pour manipuler les charges lourdes, etc.);
- ✧ Poursuivre les améliorations apportées à la qualité de vie du personnel à bord en facilitant l'accès à des activités de loisir et de communication avec les proches (gymnase, téléphone, Internet, télévision, cours en ligne);
- ✧ Encourager la formation continue et le développement des compétences pour favoriser la progression ou la réorientation de carrière dans l'industrie maritime en rendant accessibles à bord des navires des formations en ligne (ex: examens de Transports Canada ou cours de gestion) et des outils de développement de carrière en ligne;
- ✧ Élaborer une stratégie d'horaires plus flexibles et plus souples (système de relâche) pour tenir compte des besoins de conciliation travail-famille pour les membres du personnel navigant qui ont des responsabilités parentales et qui désirent demeurer dans l'industrie maritime;
- ✧ Offrir un service de soutien psychologique à tous les employés (retour à terre, situation difficile à bord, ...).



Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

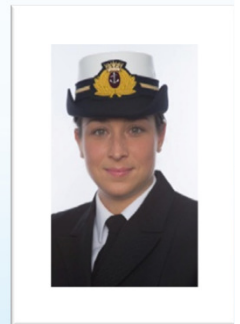
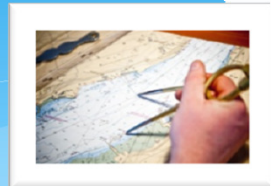
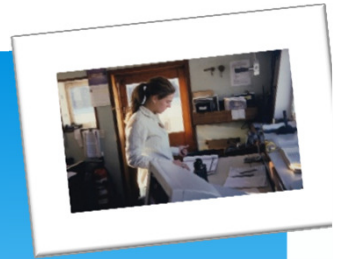


Recommandation 5

Promouvoir auprès des organisations maritimes des pratiques visant à élargir le bassin de femmes navigantes et à retenir les femmes dans l'industrie maritime.

Pistes d'actions potentielles:

- ✧ Favoriser, lorsque possible, l'embauche de plus de femmes en même temps à bord (au moins deux) et de couples sur un même navire de façon à favoriser l'entraide et le soutien mutuel ;
- ✧ Sensibiliser les organisations maritimes à l'importance d'intégrer dans leur formation en matière de santé et de sécurité au travail un volet sur la prévention et les droits des travailleurs et des travailleuses en cas de harcèlement et de discrimination.
- ✧ Favoriser la rétention des femmes dans les organisations maritimes suite à la venue d'un enfant en s'assurant de promouvoir et de faire mieux connaître aux femmes les opportunités de réorientation (site web du CSMOIM, accès en ligne, Facebook ou autres).
- ✧ Encourager les organisations maritimes à harmoniser minimalement certaines pratiques relatives au congé de maternité (retrait préventif, congé de maternité) entre les compagnies à charte fédérale et provinciale.





Comité sectoriel
de main-d'œuvre
de l'industrie maritime

