

TABLE DES MATIÈRES

CHAPITRE INTRODUCTIF.....	11
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	14
SECTION 1 Des parcours différenciés pour les femmes en milieu de travail.....	15
Les comités et les réseaux de la condition des femmes des syndicats sont-ils dépassés ? <i>Catherine Le Capitaine et Marie-Pier Bernard Pelletier.....</i>	17
INTRODUCTION.....	19
1. L'institutionnalisation des enjeux féministes dans les organisations syndicales	20
2. Les comités et les réseaux de femmes au Québec	21
3. Quelle place pour les comités et réseaux de la condition féminine dans les organisations syndicales?	23
4. Une étude de cas multiniveau réalisée à la CSQ	24
5. Se faire montrer la porte de sortie	26
5.1 Des retombées lacunaires	26
5.2 Être de son temps	27
5.3 Tirer un profit particulier au détriment de l'intérêt général	29
5.4 L'espace pour les femmes ne manque pas	29
5.5 Entre elles	30
6. Des espaces spécifiques aux femmes : un besoin impérieux	31
6.1 Inégalités persistantes dans la société, dans les milieux de travail et dans les syndicats	31
6.2 Lutter pour les groupes minoritaires	32
6.3 Source de relève	33
6.4 Renouveler l'image du syndicalisme par la conscientisation féministe	34
7. Les comités et les réseaux de la CF : un bien-fondé nécessaire à actualiser	35
CONCLUSION.....	38
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	39

Entre choix, contraintes et compromis : récits de carrière de femmes médecins de famille au Québec <i>Nancy Côté, Charles Fleury et Hubert Doyon</i>	41
INTRODUCTION	43
1. Féminisation, enjeux de genre et recomposition du rapport au travail	44
2. Méthodologie	47
3. Résultats	48
3.1 Adhésion au modèle professionnel dominant : un choix contraint?	48
3.2 Rupture avec le modèle professionnel dominant : un choix qui s'impose?	50
3.3 Mise à distance avec le modèle professionnel dominant : un choix assumé?	53
CONCLUSION	56
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	59
L'institutionnalisation de l'équité salariale dans le système de rémunération des organisations : une voie souhaitable et envisageable ? <i>Yves Hallée</i>	63
INTRODUCTION	65
1. La L.É.S. et l'état des connaissances	66
1.1 La L.É.S., son évolution et les orientations de la Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)	66
1.2 État des connaissances	70
2. Une parenté théorique et conceptuelle	72
2.1 L'utilisation des méthodes d'évaluation utilisées pour l'exercice d'équité salariale	75
2.2 L'utilisation d'une procédure régulière d'évaluation pour les nouveaux emplois ou pour les modifications aux emplois existants	75
2.3 L'instauration de normes et de règles ayant rapport à l'équité salariale	75
2.4 L'instauration d'un comité d'évaluation représentatif	75
2.5 L'instauration d'une procédure d'appel des décisions et d'un pouvoir de correction	76
2.6 Intention réelle d'atténuer les risques de voir réapparaître une discrimination salariale	76
3. Le changement de valeurs et l'apport de la citoyenneté	76
4. L'institutionnalisation de l'équité salariale	78
CONCLUSION	80
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	81

De femmes « opérateurs » à technicienne en pétrochimie : qu'est-ce qui achoppe ?	
<i>Diane Gagné</i>	85
INTRODUCTION	87
1. Le contexte de l'étude	88
1.1 Justification de la démarche	89
2. Les repères théoriques	91
2.1 La mixité en emploi	91
2.2 Différentes barrières	91
2.3 La discrimination et l'action collective	93
3. Le cadre d'analyse	94
3.1 La démarche empirique	95
4. Les secteurs de la chimie, de la pétrochimie, du raffinage et du gaz (CPRG)	97
5. Résultats	98
5.1 Les principaux enjeux d'intégration concernant les femmes	98
5.2 Les facteurs facilitant l'embauche et l'intégration des femmes	99
5.3 Les obstacles à l'embauche et à l'intégration des femmes	100
6. Discussion : les plus grands défis de la gestion de la mixité dans les milieux de travail à l'étude	102
CONCLUSION	105
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	106
La profession de pêcheur au Québec : structure, genèse et développement d'un secteur d'emploi « typiquement masculin »	
<i>Marco Alberio</i>	109
INTRODUCTION	111
1. Un secteur relativement traditionnel, mais soumis aux transformations et au besoin d'adaptation	112
1.1 Un aperçu des pêcheurs du Québec et de la Gaspésie	113
1.2 Les femmes et l'activité de pêche : un retour sur la littérature scientifique	114
2. Méthodologie	118
3. « <i>A country for (old) men</i> »? Les représentations des compétences requises dans la pêche	120
3.1 L'ambition et les défis	120
3.2 Le courage	122

3.3	La force physique	123
3.4	L'importance de la liberté (et ses limites souvent assumées par les femmes)	124
4.	L'accès au métier : plus difficile pour les femmes?	125
CONCLUSION		129
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		130
ANNEXES		132
Garder un pied (et seulement un) sur les chantiers : l'accès aux prestations de chômage et ses effets sur les parcours d'emploi et les possibilités de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction au Québec		
<i>Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé</i>		139
INTRODUCTION		141
1.	Démarche de recherche et méthodologie	142
2.	Contexte et problématique de recherche	145
2.1	Présentation de l'industrie de la construction	145
2.2	Les femmes dans l'industrie de la construction	147
2.3	L'assurance-chômage	148
2.4	Problématique de recherche	151
3.	Résultats	152
3.1	La norme d'admissibilité	152
3.2	Le motif de fin d'emploi	153
3.3	Le rôle de l'employeur dans la démarche d'indemnisation	155
3.4	Analyse des résultats	156
CONCLUSION		159
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		160
SECTION 2 La mosaïque ethnoculturelle en milieu de travail		165
Le développement de la compétence interculturelle comme levier d'inclusion : théories, pratiques et enjeux		
<i>Alexandre Gagné-Deland et Sébastien Arcand</i>		167
INTRODUCTION		169
1.	La compétence interculturelle : définitions et modèles	169
1.1	Le modèle de compétence interculturelle de Deardorff (2006)	170
1.2	Le modèle d'intelligence culturelle d'Earley et Ang (2006)	172

1.3	Le modèle développemental de la sensibilité interculturelle de Bennett (1986) ..	173
1.4	Notes sur les modèles de compétence interculturelle présentés	175
2.	Comment développer la compétence interculturelle : stratégies théoriques, expérimentielles et mixtes	175
2.1	Enjeux quant aux activités de formation à la diversité culturelle	177
2.2	L'évaluation de la compétence interculturelle	179
2.3	Les outils d'évaluation quantitatifs	179
2.4	Limites des outils quantitatifs	179
2.5	Les outils d'évaluation qualitatifs	180
2.6	Limites des outils qualitatifs	180
3.	L'efficacité des formations à la diversité culturelle	181
CONCLUSION		182
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		183
Traitement jurisprudentiel par les tribunaux administratifs canadien et québécois d'une plainte pour discrimination à l'emploi liée à l'origine ethnique ou nationale		
	<i>Mouhamadou Sanni Yaya</i>	191
INTRODUCTION		193
1.	Le fardeau de preuve incombe à l'auteur de la plainte	195
1.1	La preuve <i>prima facie</i>	195
1.2	La preuve circonstancielle ou la recherche d'une « subtile odeur de discrimination »	197
1.3	Le degré de preuve requis	198
2.	La justification de non-discrimination : la défense de l'exigence professionnelle justifiée	199
2.1	Le dispositif législatif	199
2.2	Les normes d'une exigence professionnelle justifiée	200
3.	L'accueil de la plainte pour discrimination : les règles gouvernant l'octroi des dommages et intérêts	201
3.1	Les dommages matériels	202
3.2	Les dommages moraux	202
3.3	Les dommages spéciaux ou punitifs	203
CONCLUSION		204
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		205
ANNEXES		207

La gestion collective et proactive de la diversité : clé de voûte de la rétention organisationnelle des personnes immigrantes récentes	
<i>Catherine Beaudry, Mélanie Gagnon et Frédéric Deschenaux</i>	209
INTRODUCTION	211
1. La rétention organisationnelle : sur quelles pratiques miser?	211
1.1 La rétention des personnes immigrantes récentes : un enjeu particulier pour les employeurs	212
1.2 Les pratiques de rétention des personnes immigrantes : l'importance de gérer la diversité	213
2. Démarche méthodologique	213
3. L'embauche des travailleurs immigrants récents : l'intérêt des employeurs québécois hors Montréal	215
4. La rétention organisationnelle des personnes immigrantes récentes : un portrait de la situation et des pratiques déployées	215
4.1 Des pratiques de gestion pour la rétention organisationnelle de l'ensemble des employés	216
4.2 Des pratiques de gestion pour la rétention des personnes immigrantes récentes	220
4.3 Une difficile reconnaissance des diplômés	222
4.4 Les pratiques axées sur l'amélioration de la communication	222
4.5 Un amalgame d'autres pratiques pour faciliter l'intégration	223
4.6 Des pratiques de rétention offertes à la marge qui gagneraient à être répandues	224
4.7 Des pratiques sources d'insatisfaction	225
5. Discussion et notes conclusives	226
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES	231
De l'insertion sociale à l'inclusion sociale pour changer le paradigme de vulnérabilité en résilience-reliance	
<i>Marie-Noëlle Albert et Nadia Lazzari Dodeler</i>	235
INTRODUCTION	237
1. Recension des écrits	237
1.1 La vulnérabilité des personnes	237
1.2. De l'insertion à l'inclusion	239
2. Méthodologie	241
2.1 Positionnement épistémologique	241

2.2	Choix du cas étudié	241
2.3	Méthodologie choisie	241
3.	Résultats – discussions	243
3.1	L'insertion sociale	243
3.2	L'intégration ou la résilience individuelle	248
3.3	L'inclusion sociale ou la résilience-reliance	249
CONCLUSION		252
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		253
Rareté de main-d'œuvre : comment faire bonne pêche dans le bassin des travailleurs autochtones ?		
<i>Pierre Vallières, Jean-Michel Beaudoin, Hugo Asselin et Delphine Théberge</i>		257
INTRODUCTION		259
1.	Historique et contexte des pêches autochtones	260
2.	Méthodologie	261
3.	Résultats	262
3.1	Niveau organisationnel	262
3.2	Groupe de travail	271
4.	Discussion	275
4.1	Niveau organisationnel	275
4.2	Groupe de travail	277
CONCLUSION		278
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES		279