



Soutenir les étudiant-es des métiers spécialisés



CENTRE D'INNOVATION EN
SANTÉ MENTALE SUR LES CAMPUS



Association canadienne
pour la santé mentale
Ontario

Table des matières

[2]	Table des matières
[3]	Introduction
[8]	Méfais liés à la consommation de substances
[13]	Nature des apprentissages
[21]	Stigmatisation et stéréotypes
[26]	Considérations en matière d'équité
[34]	Mécanismes d'adaptation
[38]	Résumé des recommandations
[40]	Ressources externes
[42]	Références

Introduction

Objectif de cette trousse d'outils

Cette trousse d'outils est un document évolutif, ce qui signifie qu'au fur et à mesure que nous en apprenons davantage sur ce sujet, nous y ajouterons des informations pour refléter les pratiques éclairées, émergentes et exemplaires. Bien qu'il existe peu de recherches sur les étudiants-es des métiers spécialisés, leur santé mentale et leur bien-être, l'information présentée ici est toujours fondée sur la recherche.

Cette trousse d'outils fournit au personnel des campus postsecondaires de l'Ontario le contexte, les connaissances, les ressources et les outils nécessaires pour mieux soutenir les étudiants-es des métiers spécialisés et les facteurs uniques auxquels ils et elles sont confrontés-es et qui ont une incidence sur leur santé mentale et leur bien-être. Ce document ne se veut pas un discours sur l'industrie des métiers spécialisés. Il vise plutôt à discuter des défis auxquels les étudiants-es des métiers spécialisés peuvent être confrontés-es et des changements sur lesquels les établissements d'enseignement postsecondaire peuvent se concentrer en ce qui concerne leur sécurité, leur santé et leur bien-être. Cette trousse d'outils reflète également les principes R-EDIAA (Réconciliation - équité, diversité, inclusion, antiracisme et accessibilité) et adopte une approche [anti-oppressive](#) et [tenant compte des traumatismes](#).

En parcourant ce document, si vous remarquez que nous avons oublié un programme de santé mentale et de bien-être de votre établissement postsecondaire qui pourrait être présenté dans l'une des sections « Pleins feux sur », veuillez nous contacter à info@campusmentalhealth.ca et nous ferons l'ajout, s'il y a lieu.

Déclaration de position

Cette trousse d'outils a été créée en collaboration avec des individus d'établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario qui possèdent des connaissances et de l'expertise dans le domaine du travail avec les étudiants-es des métiers spécialisés. Le responsable de ce projet ne vient pas de l'industrie des métiers spécialisés et n'a pas fait d'études dans ce domaine. Tout au long de cette trousse d'outils, certains éléments parlent de l'expérience des apprentis-es et du parcours d'apprentissage de personnes de divers milieux, cultures et genres, dont les créateurs-trices ne sont pas membres et ne prétendent pas les représenter.

Collaborateurs-trices

Cette trousse d'outils a été créée en collaboration avec des partenaires des campus de l'Ontario qui jouent des rôles distincts sur les campus postsecondaires de l'Ontario et qui se consacrent au soutien des étudiants-es des métiers spécialisés. Leur temps, leurs efforts et leur passion ont contribué à donner vie à ce document.

Khalid Abdul-Rahman

Joanne Kedzierski

Ann Andree-Wiebe

Morgan Levy

Ben Bongolan

Nik Carverhill



Que sont les métiers spécialisés ?

Parmi les 1,3 million d'Ontariens exerçant une profession liée aux métiers spécialisés, au moins un-e sur 3 est âgé-e de 55 ans et plus (Gouvernement de l'Ontario, 2023). En raison de la pandémie, les systèmes d'apprentissage du Canada ont enregistré la plus forte baisse des inscriptions et des certifications en 2020 depuis le début du programme en 1991, avec une diminution de 28,5 % des inscriptions en apprentissage et de 31,5 % des certifications par rapport à 2019 (Emploi et Développement social Canada, 2022). Un [rapport](#) publié par Emploi et Développement social Canada indique que d'ici 2028, 700 000 travailleurs-ses des métiers spécialisés devraient prendre leur retraite. Cette main-d'œuvre vieillissante a poussé l'Ontario à prendre des mesures immédiates pour réduire l'écart entre les métiers spécialisés, ce qui a conduit à la création de Métiers spécialisés Ontario par le biais de la *Loi de 2021 ouvrant des perspectives dans les métiers spécialisés*, un organisme du ministère du Travail, de l'Immigration, de la Formation et du Développement des compétences (Gouvernement de l'Ontario, 2023). En 2023, il y a eu une augmentation de 24 % des inscriptions aux programmes d'apprentissage des métiers spécialisés et une augmentation de 28 % des inscriptions chez les femmes (Gouvernement de l'Ontario, 2023). Historiquement et traditionnellement, les métiers spécialisés sont un secteur dominé par les hommes, les femmes étant sous-représentées de manière disproportionnée. Au Canada, environ 7 % des travailleurs-es des métiers spécialisés sont des femmes et, en Ontario, elles représentent environ 8 % des travailleurs-ses des métiers spécialisés. Plus de 80 % d'entre elles sont coiffeuses, boulangères et cuisinières (Amery & Dubois, 2021 ; Statistique Canada, 2023).

Métiers spécialisés Ontario dirige la recherche et le développement de tous les programmes d'apprentissage, y compris les normes, les examens et les certifications au sein des collèges de l'Ontario. Il détermine le nombre d'heures d'expérience nécessaires pour chaque apprentissage, qui varie d'un métier à l'autre, ainsi que les horaires des cours, les règles de présence, etc. La réglementation des apprentissages et des programmes de cours laisse peu de place aux étudiants-es pour modifier leur parcours académique (changement d'horaire, abandon de cours, absences occasionnelles) et prendre en compte les influences extérieures (transport/voyage, famille, sommeil, travail, santé mentale, hébergement). Les étudiants-es étant présents-es sur le campus pendant un laps de temps remarquablement court pour suivre leurs cours, ils et elles ont souvent des emplois du temps très chargés. Ces emplois du temps chargés et immuables peuvent être source de stress et d'anxiété pour les étudiants-es, surtout si l'on tient compte des facteurs d'influence extérieurs. Par conséquent, le personnel du campus doit composer avec ces emplois du temps rigides lorsqu'il offre aux étudiants-es un soutien adéquat pour leur bien-être, ce qui peut s'avérer extrêmement difficile.

Pour plus d'informations sur le stress et l'anxiété, consultez la fiche d'information du CISMIC sur le stress et l'anxiété [ici](#) et le cours sur la gestion du stress et de la solitude [ici](#).

Les métiers spécialisés exigent un certain ensemble de compétences, de connaissances et/ou d'aptitudes et sont généralement associés à des emplois pratiques dans les secteurs de l'électricité, de la fabrication, de l'automobile, de la construction, des services et de la mécanique. Ils emploient environ 20 % des Canadiens-nés (Finnie et al., 2021 ; McCann School of Business and Technology, 2023 ; Métiers spécialisés Ontario, 2024).

Les métiers spécialisés en Ontario sont traditionnellement classés en 4 sections (Chatoor & Kaufman, 2020):



Industriel - y compris les conducteurs de camions, les ébénistes, les soudeurs, les fabricants de métaux, les dessinateurs et les fabricants d'outils et de teintures.



Construction - y compris les maçons, les ferronniers, les peintres, les chaudronniers, les couvreurs, les plombiers, les charpentiers, les électriciens et les tôliers.



Services - y compris les boulangers, les coiffeurs, les arboristes, les travailleurs de l'enfance et de la jeunesse, les techniciens horticoles et les travailleurs des services de développement.



Force motrice - y compris les techniciens de petits moteurs, les carrossiers, les ouvriers d'entretien de camions et de remorques, et les mécaniciens d'équipement lourd.

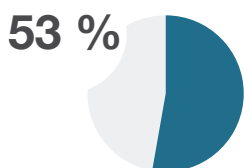
En Ontario, il existe 23 métiers à accréditation obligatoire (qui nécessitent une certification ou une inscription en tant qu'apprenti-e), et 121 métiers à accréditation non obligatoires (qui ne nécessitent pas de certification) (Métiers spécialisés Ontario, 2024). Une liste complète des métiers à accréditation obligatoires et non obligatoires est disponible [ici](#).

Situation actuelle au sein de l'enseignement postsecondaire

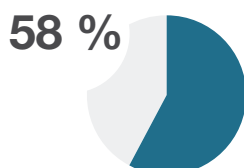
Le parcours de formation d'un-e étudiant-e des métiers spécialisés au sein de l'enseignement postsecondaire peut être légèrement différent de celui d'un-e étudiant-e en commerce ou en psychologie, par exemple. Dans le cadre d'un apprentissage, qui peut durer de 2 à 5 ans, de nombreux-ses étudiants-es des métiers spécialisés ne passent qu'environ 20 % de chaque année universitaire (8 à 12 semaines) sur le campus à suivre des cours et à apprendre la théorie (c.-à-d., **le congé en bloc**). Le temps limité passé sur le campus signifie également une disponibilité limitée pour accéder aux ressources et au soutien offerts par le campus. Une étude menée auprès d'apprentis-es canadiens-nes a révélé que 62 % des hommes et 41 % des femmes considéraient leur santé mentale comme bonne ou très bonne (Forum canadien de l'apprentissage, 2020). Ces apprentis-es canadiens-nes ont également identifié des facteurs de stress susceptibles d'avoir un impact négatif sur leur santé mentale et leur bien-être en général, notamment (Forum canadien de l'apprentissage, 2020):

- Pas de temps personnel disponible pour consulter un médecin
- Douleur physique qui empêche le travail d'apprentissage
- Accès limité ou inexistant à des services de counseling et autres services de soutien
- Problèmes financiers et liés à l'emploi
- Contraintes de gestion du temps entre l'apprentissage, la famille, les amis et l'école

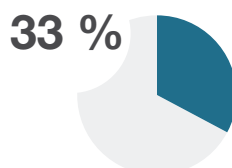
Les domaines d'insatisfaction au sein des métiers spécialisés sont les suivants (Forum canadien sur l'apprentissage, 2020, 2023):



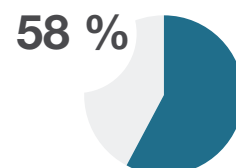
53 % ont déclaré ne pas obtenir le soutien dont ils et elles ont besoin à la fois de la part de leur établissement postsecondaire et de leur employeur d'apprentissage.



58 % ont déclaré que leur métier spécialisé a un impact négatif sur leur vie personnelle.



33 % ont déclaré que le fait de ne pas pouvoir s'absenter de l'école ou de l'apprentissage constitue un obstacle à la recherche d'une aide professionnelle.



58 % ont déclaré que leur métier interfère avec leur sommeil.

Pour plus d'informations, consultez la fiche d'information sur le repos et le sommeil du CISMIC [ici](#) et notre cours sur l'amélioration du repos et du sommeil [ici](#).

Des données récentes d'Immigration, Réfugiés et Citoyenneté Canada (IRCC) montrent que les approbations de permis ne reflètent pas les lacunes du marché du travail qui permettraient aux étudiants-es d'obtenir un emploi et de faire la transition pour devenir des résidents-es permanents-es au Canada (Crawley & Ouellet, 2024). Entre 2018 et 2023, les permis relatifs aux métiers spécialisés et à la formation professionnelle ne représentaient que 1,25 % (Crawley & Ouellet, 2024). Avec le [plafond d'étudiants étrangers](#) récemment mis en place pour les établissements d'enseignement postsecondaire de l'Ontario, l'Ontario donne la priorité aux permis pour les programmes qui combleront désormais ces « emplois en demande » dans la province, l'un d'entre eux étant les métiers spécialisés. Le gouvernement a également mis en œuvre le [Programme fédéral des métiers spécialisés \(PFMP\)](#), qui permet aux travailleurs-ses spécialisés-es d'obtenir le statut de résident permanent dans un délai de 6 à 8 mois, afin de répondre aux besoins de l'Ontario en matière de travailleurs-ses spécialisés-es.

Pour plus d'informations sur la façon de soutenir les étudiants-es internationaux-ales, consultez la trousse d'outils du CISMIC pour les étudiants-es internationaux-ales [ici](#).

Méfais liés à la consommation de substances

Au Canada, les travailleurs-ses des métiers spécialisés sont les plus touchés-es par la consommation de substances et la toxicomanie (Gouvernement du Canada, 2023b). Cela s'explique par de nombreux facteurs (Gouvernement du Canada, 2023b):

- Les métiers spécialisés peuvent être un travail physiquement exigeant avec des composantes stressantes.
- Les substances sont utilisées comme mécanisme d'adaptation à la douleur, au stress et/ou aux blessures qui surviennent en raison de leur travail, ce qui sert souvent d'introduction aux opioïdes.
- La stigmatisation fait qu'il est difficile de demander de l'aide ou de parler de ses problèmes de santé mentale, ce qui peut conduire à l'utilisation de substances comme mécanisme d'adaptation.

Depuis 2016, 3 décès sur 4 liés aux opioïdes sont des hommes et entre 30 et 50 % des hommes décédés d'une surdose ou d'un méfait lié à une substance étaient employés dans le secteur des métiers spécialisés au moment de leur décès (Gouvernement du Canada, 2023b). Une étude du Forum canadien sur l'apprentissage (2023) indique que la conséquence la plus citée de la consommation de substances chez les apprentis-es et les gens de métiers spécialisés est l'atteinte à leur santé mentale. Dans l'ensemble, la consommation de substances et la toxicomanie peuvent affecter les résultats académiques d'un-e étudiant-e, augmenter les absences en classe et accroître le risque de ne pas obtenir de diplôme (Fletcher, 2019).

Paysage actuel de la consommation de substances chez les étudiants-es des métiers spécialisés

En collaboration avec Santé Canada et la Société de recherche sociale appliquée (SRSA), une enquête nationale menée par le Forum canadien sur l'apprentissage (2023) a permis de mieux comprendre les expériences vécues par les apprentis-es et les éléments clés de leur consommation de substances, affirmant que :

- Les apprentis-es et les préapprentis-es sont plus susceptibles de consommer du cannabis que les travailleurs spécialisés-es.
- Les dommages psychologiques sont la conséquence la plus citée de la consommation de substances, suivie de la santé physique, des relations familiales et de la situation financière.
- En Ontario, les substances les plus consommées au cours des 12 derniers mois sont l'alcool (82 %), le cannabis (56 %), les psychédéliques (17 %) et les stimulants (15 %).

« Je pense que beaucoup de gens ne connaissent même pas les effets négatifs de la consommation de substances jusqu'à ce que cela leur arrive, à eux ou à un proche. Beaucoup de gens que je connais, qui ont des problèmes de toxicomanie - peut-être pas des problèmes, mais qui consomment fréquemment des substances - ne considèrent pas cela comme un problème, pas du tout ». - Entretien avec un apprenti

Lorsque l'on travaille avec des étudiants-es apprentis-es qui consomment des substances, ou pensent à s'automutiler, et qui sont entourés-es de gros outils et/ou de machines qui peuvent être dangereux pour eux/elles, il est important d'utiliser des stratégies qui aident à atténuer les résultats négatifs, comme la mise en place d'une formation à la sécurité et de campagnes de sensibilisation aux risques. Une approche de réduction des méfaits centrée sur le client préserve la dignité et le respect de l'individu tout en essayant de réduire les dommages sociaux et sanitaires associés à la consommation de substances (Draper, 2024). Pour plus d'informations sur la réduction des méfaits liés à la consommation de substances, consultez la boîte à outils du CISMIC sur la réduction des méfaits sur les campus ici.

La réduction des méfaits est une approche fondée sur des données probantes et centrée sur la personne, qui vise à réduire les dommages sanitaires et sociaux liés à des comportements spécifiques. Par rapport aux approches traditionnelles, l'accent est mis sur la réduction des méfaits liés au comportement, plutôt que sur la simple réduction de l'occurrence du comportement lui-même.

Stigma

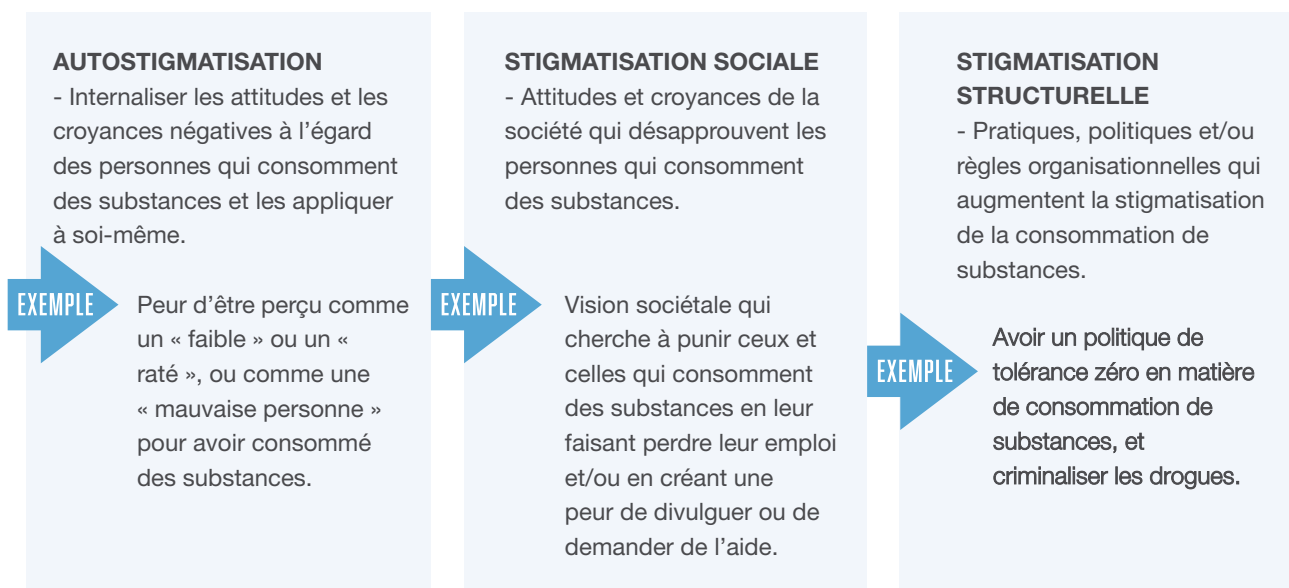
La stigmatisation qui entoure la consommation de substances est un défi. Avec l'utilisation d'un langage stigmatisant* et d'attitudes, de croyances et de comportements discriminatoires, de nombreuses personnes qui ont besoin d'aide pour leur consommation de substances ne cherchent pas activement à se faire aider. De nombreux apprentis-es, employeurs et gens de métiers spécialisés indiquent que la stigmatisation de la carrière qu'ils ont choisie est un obstacle qui les empêche d'envisager ou de demander de l'aide (Forum canadien sur l'apprentissage, 2023). En raison de la nature stigmatisante de la consommation de substances, on s'attend souvent à ce que les hommes des métiers spécialisés ne parlent pas de leur consommation de substances, ce qui réduit la probabilité qu'ils demandent de l'aide en cas de besoin (Gouvernement du Canada, 2023b). Dans d'autres cas, la consommation de substances est normalisée au point que les méfaits sont ignorés ou négligés.

****Le langage stigmatisant est un langage qui attribue des stéréotypes, des jugements et des étiquettes négatives à un groupe spécifique de personnes. Des exemples de langage stigmatisant concernant l'usage de substances incluent des mots tels que « accro », « ivrogne », « toxicomane » et « drogué ».***

La stigmatisation peut (Santé Canada, 2024) :

- conduire les gens à ne pas chercher d'aide par crainte d'être jugés par leurs amis-es, leurs collègues et leurs proches
- conduire les personnes à cacher leur consommation de substances aux autres et/ou à consommer seules
- contribuer à ce que les personnes qui consomment des drogues reçoivent des soins de moindre qualité lorsqu'elles accèdent aux services

La stigmatisation existe à ces 3 niveaux (Forum canadien de l'apprentissage, 2023 ; Draper, 2024) :



La combinaison d'attitudes et de perceptions personnelles, sociétales et structurelles où la stigmatisation est prévalente à l'égard des personnes qui consomment des substances peut jouer un rôle dans la manière dont les étudiants-es des métiers spécialisés abordent la demande d'aide et l'acceptation de l'aide. Pour lutter contre la stigmatisation, les attitudes et les messages que les étudiants-es devraient rencontrer sur le campus devraient introduire et renforcer la compréhension du fait que la consommation de substances n'est pas une faiblesse ou un échec moral et qu'il est toujours acceptable de demander de l'aide.

*Suivez notre **cours Plus forts ensemble** pour apprendre à reconnaître, à répondre et à orienter les étudiants-es vers des services de soutien lorsqu'ils et elles sont confrontés à un problème de santé mentale sur le campus.*

La réduction de la stigmatisation peut contribuer à un dialogue plus ouvert sur la santé mentale et le soutien à la consommation de substances (entre l'employeur et l'apprenti-e, ainsi qu'entre le personnel du campus et l'étudiant-e) et diminuer les pratiques à risque élevé (c.-à-d. la consommation de substances en étant seul-e) (Forum canadien sur l'apprentissage, 2023). Bien que certains signes et symptômes spécifiques puissent dépendre de la substance consommée, voici quelques signes plus généraux qu'une personne impliquée dans une consommation de substances à haut risque peut présenter :

- baisse de la productivité
- changements dans les relations (par exemple, conflits avec les collègues et les camarades de classe)
- difficultés de concentration
- diminution de la coordination, de la concentration, de la mémoire et des capacités motrices
- changements de personnalité (par exemple, isolement, perte d'intérêt pour les activités, irritabilité)
- diminution de l'état de santé général

Pleins feux sur

En Colombie-Britannique, le **North Island College** s'est associé au projet [Walk With Me](#) (Marche avec moi), qui vise à lutter contre la stigmatisation et à réduire les méfaits associés à la consommation de drogues et à l'empoisonnement par des substances toxiques. Composées de chercheurs-ses communautaires, de personnes ayant une expérience vécue, d'aînés-es/gardiens-nes du savoir, d'artistes et d'agents-es de sensibilisation, ces promenades narratives incitent les étudiants-es à écouter les expériences réelles de consommation de drogues et d'empoisonnement par les substances de tous les points de vue de la communauté.

Pour sensibiliser à la consommation responsable d'alcool, le **Mohawk College** a organisé « [Mario Kart DUI](#) » (Mario Kart conduite en état d'ivresse). Les étudiants-es ont testé leurs connaissances sur l'alcool et les stratégies de consommation responsable à l'aide d'un questionnaire, et ont reçu différents niveaux d'affaiblissement, tels que des lunettes d'ivrogne, en fonction de leurs résultats. Ils et elles ont ensuite joué à Mario Kart et à d'autres épreuves de sobriété, expérimentant directement l'impact de l'alcool sur la coordination et la prise de décision. L'événement a souligné l'importance de faire des choix éclairés et responsables en matière de consommation d'alcool.

Recommandations

Explorer une approche de réduction des méfaits liés à la consommation de substances

Réduire les méfaits liés à la consommation de substances en rencontrant les étudiants-es là où ils et elles se trouvent, dans une approche non moralisatrice qui diminue la stigmatisation et invite au dialogue. La mise à disposition de trousse de naloxone à emporter, les programmes de soutien par les pairs, les conseils fondés sur une approche d'[entrevue motivationnelle](#) et les ressources d'auto-assistance qui fournissent des informations sur la gestion personnelle de la consommation de substances ne sont que quelques exemples de stratégies de réduction des méfaits.

Réduire l'utilisation d'un langage stigmatisant

En utilisant un [langage centré sur la personne](#) (par exemple, en disant « personne qui consomme des substances » au lieu de « toxicomane »), la communauté du campus peut devenir un environnement dépourvu de langage inexact et déresponsabilisant sur la consommation de substances. Le changement de langage favorise le bien-être et crée un espace accueillant où les étudiants-es ne sont ni jugés-es, ni discriminés-es lorsqu'ils et elles cherchent de l'aide pour leur consommation de substances.

Renforcer la protection des étudiants-es en cas de divulgation de leur consommation de substances

Veiller à ce que les politiques et les processus n'utilisent pas de langage stigmatisant (par exemple, toxicomane, accro, dépendant, usager) et à ce que les étudiants-es ayant des problèmes de consommation de substances puissent bénéficier de mesures d'adaptation qui n'aient pas d'impact négatif sur leurs études, leurs apprentissages ou leur vie personnelle.

Intégrer la prévention, la gestion et le traitement de la consommation de substances dans les programmes et les événements d'orientation

Intégrez l'éducation à la consommation de substances dans les aides et services existants et intégrez-la dans la semaine d'orientation des étudiants-es des métiers spécialisés afin de favoriser leur santé et leur bien-être. L'éducation peut porter sur la santé mentale et le bien-être, la gestion du stress et la consommation de substances. Fournissez des trousse de naloxone dans les services de santé et de bien-être du campus et donnez aux étudiants-es des métiers spécialisés la possibilité d'en emporter une avec eux et elles à leur domicile ou dans le cadre de leur apprentissage.

Nature des apprentissages

Les étudiants-es des métiers spécialisés suivent un parcours unique tout au long de leurs études postsecondaires. Les programmes d'apprentissage combinent l'enseignement traditionnel en classe et l'expérience pratique en milieu de travail. Ces apprentissages peuvent être exigeants mais gratifiants, car ils permettent aux étudiants-es d'acquérir une expérience et une pratique réelles dans le métier qu'ils et elles ont choisi, ce qui leur permet d'obtenir une certification. Par conséquent, les étudiants-es peuvent être confrontés-es à de nombreux défis et obstacles propres à l'apprentissage. Lorsqu'un-e apprenti-e vit une expérience désagréable au cours de son apprentissage, il est possible que cela le ou la persuade d'abandonner complètement les métiers spécialisés, ce qui fait qu'il est impératif que les campus postsecondaires disposent d'outils et de ressources adéquats pour soutenir les étudiants-es des métiers spécialisés (Gouvernement de l'Ontario, 2021).

Concilier les études et les apprentissages

L'apprentissage peut être une période passionnante pour les étudiants-es en métiers spécialisés au fur et à mesure qu'ils et elles avancent dans leur programme. L'occasion d'acquérir une expérience pratique et un apprentissage théorique permet aux étudiants-es de développer les compétences et les connaissances de leur métier spécifique. Néanmoins, il peut être difficile pour les étudiants-es de concilier les exigences de leur apprentissage, leurs cours et leur vie personnelle. Maintenir un équilibre entre vie professionnelle et vie privée qui permet aux étudiants-es de s'épanouir à la fois dans leur vie personnelle et académique est crucial pour leur réussite, leur santé et leur bien-être.

Le fait d'avoir des blocs de 8 à 12 semaines pour l'apprentissage théorique condense considérablement le temps passé par les étudiants-es sur le campus. Il est difficile pour les étudiants-es d'intégrer les services de counseling et de soutien en matière de santé mentale, en particulier lorsque ces services ne sont pas disponibles en dehors des heures d'ouverture habituelles et que les étudiants-es ne sont pas en mesure de modifier leur emploi du temps. S'ils et elles n'ont pas le temps de chercher du soutien et de concilier les pressions du travail, de l'école et de leur vie personnelle, les étudiants-es peuvent souvent sentir le poids du stress, de l'anxiété et de l'épuisement professionnel s'accumuler.

Il est important de noter que tous les étudiants-es n'ont pas les mêmes problèmes d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le genre, la culture, l'âge, la race, l'état matrimonial, le statut socioéconomique, la famille et d'autres facteurs jouent tous un rôle dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée (Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail [CCHST], 2023).

Les effets de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, par opposition à l'absence d'équilibre, sont les suivants (CCHST, 2023) :

ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

- Réduction du stress et de l'anxiété
- Amélioration du bien-être et de la satisfaction à l'égard de l'apprentissage
- Amélioration des résultats académiques
- Fort sentiment d'efficacité personnelle
- Meilleure santé générale

ABSENCE D'ÉQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PRIVÉE

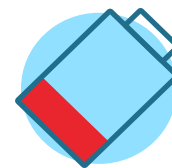
- Fatigue chronique
- Symptômes de dépression et d'anxiété
- Maux de tête
- Diminution de l'état de santé général
- Diminution des performances et de la productivité
- Épuisement professionnel

Avoir un équilibre efficace entre vie professionnelle et vie privée pourrait ressembler à:

- ✓ Développer des compétences en matière de gestion du temps (par exemple, dresser des listes de choses à faire, se fixer des objectifs, se fixer des rappels)
- ✓ Investir dans l'autocompassion (par exemple, consacrer du temps à un passe-temps, à des proches ou à des animaux)
- ✓ Établir des limites claires (par exemple, fixer des heures de travail et des pauses)
- ✓ Reconnaissance de la [norme nationale pour la santé et la sécurité psychologiques sur le lieu de travail](#)
- ✓ Communiquer ouvertement
- ✓ Hiérarchiser efficacement des tâches en fonction de leur importance et/ou de leur urgence

L'épuisement professionnel est un facteur de risque important pour les apprentis-e qui s'efforcent de maintenir un bon équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie privée. Il peut également constituer un danger dans certains apprentissages où les étudiants-es doivent prendre des décisions rapides, faire des calculs, ou manipuler des machines lourdes et dangereuses. En cas d'exposition à ces risques, nous devons reconnaître les signes et les symptômes, dont beaucoup se recoupent avec le manque d'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme l'épuisement, l'anxiété, les maux de tête, la fatigue et bien d'autres choses encore. Les causes de l'épuisement professionnel chez les apprentis-es pourraient être :

- Manque de soutien
- Charge de travail élevée
- Environnement de travail négatif
- Formation inadéquate
- Mauvais équilibre entre vie professionnelle et vie privée
- Attentes irréalistes



Pour plus d'informations sur l'épuisement professionnel, consultez la fiche d'information du CISMIC sur le rétablissement de l'épuisement professionnel [ici](#).

Pleins feux sur

Le **Mohawk College** organise tout au long de l'année des événements relatifs à la [gestion du temps](#), au [stress](#), à [l'épuisement professionnel et à la résilience](#). Ces cours ne sont pas spécifiques à un métier spécialisé, mais couvrent des sujets importants qui sont couramment rencontrés dans les métiers spécialisés.

En Colombie-Britannique, le **North Island College** a lancé un [projet pilote](#) impliquant un-e agent-e de liaison spécialisé-e en santé mentale auquel les apprentis-es peuvent s'adresser pour obtenir des ressources et du soutien tout au long de leur apprentissage et de leur entrée sur le marché du travail. Le projet vise également à former les apprentis-es actuels-les pour qu'ils et elles deviennent les futurs mentors-es de la prochaine cohorte d'apprentis-es.

Sécurité

De nombreux métiers spécialisés, mais pas tous, peuvent être physiquement exigeants. Qu'il s'agisse de machines lourdes, d'échelles, de s'agenouiller, de se tenir debout pendant des heures et/ou de soulever et de transporter des matériaux lourds, le corps dépense beaucoup d'énergie à tout moment. En raison de la quantité d'efforts physiques requis, il n'est pas surprenant que les douleurs chroniques et les douleurs/blessures musculo-squelettiques soient assez courantes. La plupart des apprentissages consistant en quelques milliers d'heures de travail tout au long du programme, les étudiants-es en métiers spécialisés de l'enseignement post-secondaire sont constamment soumis-es à des environnements physiquement exigeants. Une étude sur les apprentis-es maçons a montré que près de 80 % d'entre eux et elles présentaient des symptômes de lésions musculo-squelettiques, principalement au niveau du bas du dos et des poignets/mains (Anton et al., 2020). Les douleurs musculo-squelettiques sont connues pour être associées aux accidents du travail, car les personnes qui ressentent ce type de douleur tentent de réduire leurs mouvements dans ces zones pour ne pas les accentuer, ce qui peut parfois entraîner une instabilité et augmenter le risque de chute (Arias et al., 2022).

De nombreux facteurs liés à la douleur affectent la santé mentale des individus. Les personnes vivant avec une douleur chronique présentent un risque accru de suicide, de dépression, de problèmes de consommation de substance et d'anxiété (Association psychiatrique américaine [APA], 2020). Les problèmes de sommeil dus à la douleur chronique peuvent augmenter les niveaux de stress et contribuer à la dépression, un facteur prédictif connu du suicide (APA, 2020 ; Racine, 2018 ; Themelis et al., 2023). Par conséquent, un chevauchement de l'anxiété, de la dépression et de la douleur chronique est fréquemment observé (Harvard Medical School, 2021).

Plein feux sur

De nombreux collèges, comme le [Northern College](#), le [Georgian College](#), le [Mohawk College](#), le [Durham College](#), le [Sault College](#) et le [St. Clair College](#) offrent une formation et de l'équipement de sécurité dans le cadre de leurs programmes de préapprentissage.

À l'[université McMaster](#), les services des ressources humaines proposent aux employés-es des [séances de formation à la sécurité](#), qui leur fournissent des informations sur la santé et la sécurité dans leur espace de travail.

Finances

Jongler avec ses finances pendant les études postsecondaires peut être incroyablement stressant. Bien que les étudiants-es des métiers spécialisés soient rémunérés-es pour le temps qu'ils et elles passent en apprentissage, leur rémunération est interrompue pour la partie en classe. Pendant cette période, de nombreux-ses apprentis-es font une demande d'assurance-emploi (AE), mais la paperasserie est parfois un obstacle en soi, car les étudiants-es ne reçoivent pas les paiements en temps voulu ou ont du mal à naviguer dans le processus de demande d'AE.

Dans le même temps, les apprentis-es doivent tenir compte des frais de transport et sont généralement tenus-es d'acheter leurs propres outils, équipements, livres et autres en plus des frais d'inscription à l'apprentissage (Gouvernement de l'Ontario, 2021). Une autre dépense financière pour certains-es apprentis-es est l'accès à des services de garde d'enfants flexibles et abordables, surtout lorsque l'apprentissage exige de commencer le travail plus tôt et de le terminer plus tard, en dehors des heures habituelles de garde d'enfants (Gouvernement de l'Ontario, 2021). Les apprentis-es sont plus susceptibles de se sentir souvent ou toujours stressés-es de ne pas gagner assez d'argent pour payer leurs factures. Ces dépenses, qui s'ajoutent à l'augmentation du coût de la vie en Ontario, peuvent engendrer un stress financier important chez les apprentis-es, ce qui a été associé à de nombreuses conséquences physiques et mentales, notamment l'anxiété et la dépression, la perte de sommeil, les maux de tête, l'hypertension artérielle, une moins bonne santé générale, et plus encore (Gouvernement du Canada, 2019).

Pleins feux sur

Le [Georgian College](#) offre un [cours sur le processus financier des métiers spécialisés](#) (d'une valeur de 3 crédits) qui, essentiellement, est une trousse d'outils financiers conçue pour devenir une personne des métiers spécialisés entrepreneuriale et ce à quoi cela pourrait ressembler sur le plan financier.

Cette [page de conseils et d'astuces](#) de [Support Youth Ontario](#) offre des conseils de gestion financière aux étudiants-es apprentis-es. Elle peut être utilisée conjointement avec le [planificateur budgétaire du gouvernement du Canada](#).

Au [Collège Mohawk](#), le [Mo' Money Financial Literacy Resource Centre](#) (Centre de ressources d'éducation financière Mo' Money) aide les étudiants-es à acquérir des compétences financières et leur fournit les ressources et la formation nécessaires pour mettre ces compétences en pratique.

Accessibilité et mesures d'adaptation

Bien que les recherches menées uniquement auprès des apprentis-e soient limitées, les résultats révèlent une certaine appréhension à divulguer leur handicap aux bureaux d'aide aux étudiants-es en situation de handicap dans les établissements d'enseignement postsecondaire, ce qui conduit à un sentiment d'isolement. Elles montrent également que l'absence d'informations suffisantes sur les ressources d'apprentissage et les mesures d'adaptation avant la formation est un obstacle à la réussite du programme (Forum canadien sur l'apprentissage, 2021).

De plus, en l'absence d'un cheminement clairement articulé ou d'un processus simplifié, de nombreux-ses apprentis-es trouvent actuellement que le système de demande d'apprentissage est difficile et déroutant (Gouvernement de l'Ontario, 2021). Une enquête menée auprès des apprentis-es par le gouvernement de l'Ontario (2021) a montré qu'il fallait simplifier le processus pour faciliter la transition vers les métiers spécialisés. Pour les apprentis-es en situation de handicap, l'un des principaux obstacles auxquels ils et elles sont confrontés-es est le manque de volonté des employeurs de les embaucher et de les former en raison d'idées fausses concernant leur aptitude au travail, leur rendement et les exigences en matière d'accessibilité (gouvernement de l'Ontario, 2022). Pour les examens de certification de qualification (CQ) et de la Commission des normes techniques et de la sécurité (CNTS), qui sont réglementés par Compétences Ontario, il est possible d'offrir des mesures d'adaptation aux étudiants-es, mais il faut une approbation préalable et le processus est long et comporte de nombreuses étapes qui peuvent être pénibles tant pour le personnel que pour l'étudiant-e. Étant donné que la formation en apprentissage se termine par l'examen de certification, l'introduction des normes du Sceau rouge dès le début et tout au long de la formation en apprentissage, ainsi qu'une structure du contenu et de la pondération de l'examen, peuvent aider les apprentis-es à se concentrer sur leurs études (Forum canadien sur l'apprentissage, 2021).

La formation pratique est considérée comme l'approche universelle de l'apprentissage des compétences nécessaires aux métiers spécialisés, qui fait appel à de nombreux styles d'apprentissage différents (visuel, auditif, kinesthésique, multimodal et lecture/écriture), mais le retour en classe peut être un changement stressant pour les étudiants-es. Il peut être difficile pour les étudiants-es en situation de handicap et pour ceux et celles qui n'ont pas de diagnostic formel de handicap mais qui ont l'habitude de rencontrer des difficultés scolaires d'apprendre des



matières qui sont transmises d'une manière qui n'est pas compatible avec leur style d'apprentissage. Comme les périodes sur le campus sont de courte durée (8 à 12 semaines), les mesures d'adaptation doivent être prises en temps utile. Du temps supplémentaire pour les tâches de lecture et d'écriture, des ordinateurs portables avec un logiciel de module audio et des appareils sans fil pour communiquer avec les apprentis-es malentendants-es sont des mesures d'adaptation qui sont déjà fournis sur le lieu de travail et qui peuvent également être utilisés dans le cadre scolaire (Forum canadien sur l'apprentissage, 2009).

Comme les programmes des métiers spécialisés sont réglementés par Métiers spécialisés Ontario, les étudiants-es ne peuvent pas abandonner ou changer de classe, comme c'est le cas pour les étudiants-es inscrits-es à d'autres programmes d'études. Comme nous l'avons déjà mentionné, un emploi du temps chargé combiné à des facteurs de stress externes (par exemple, les trajets quotidiens, la vie familiale, les études) peut générer beaucoup de stress et d'anxiété chez les étudiants-es. Ces sentiments peuvent être exacerbés pour les étudiants-es souffrant de troubles de l'apprentissage et pour ceux et celles qui n'ont pas été diagnostiqués-es. Les emplois du temps chargés font qu'il est difficile pour les étudiants-es de s'adresser aux services du campus pour recevoir de l'aide, surtout lorsque ces services sont inaccessibles en dehors des heures de bureau. Il est impératif de fournir des services aux apprentis-es à des heures qui conviennent à leur emploi du temps et de leur donner le temps de mettre en pratique des compétences, telles que les stratégies d'autogestion et de gestion de l'anxiété, en dehors d'un environnement d'examen (Forum canadien sur l'apprentissage, 2021).

Pour plus d'informations sur le stress et l'anxiété, consultez la fiche d'information du CISMIC sur le stress et l'anxiété [ici](#) et le cours sur la gestion du stress et de la solitude [ici](#).

Pour plus d'informations, visitez la trousse d'outils du CISMIC sur l'accessibilité et l'adaptation [ici](#). Elle fournit à la communauté du campus une compréhension complète du handicap, des mesures d'adaptation et de l'accessibilité, afin qu'elle puisse fournir un soutien et des références aux étudiants-es et concevoir des programmes de la manière la plus accessible possible.

Plein feux sur

L'**Apprenticeship Success Centre** (Centre de réussite des apprentis) de l'**Algonquin College** offre un soutien en matière de mesures d'adaptation et d'accessibilité aux étudiants-es des programmes de préapprentissage et d'apprentissage. Le centre aide les étudiants-es en matière de mesures d'adaptation, de tutorat, d'ateliers, de prise de notes par les pairs, de stratégies d'apprentissage pour la gestion du temps, d'étude, de prise de notes et de technologie d'assistance.

Le **Mohawk College** dispose d'un [site spécifique sur les mesures d'adaptation](#) pour les apprentis-es, qui fournit des informations sur les services qu'il propose en matière d'accessibilité et de demandes de mesures d'adaptation pour les cours, les certificats, etc. Le collège met également en avant les [réussites](#) d'apprentis-es en situation de handicap dans son bulletin d'information et sur son site Internet. En outre, le collège s'efforce de mettre en œuvre la [conception universelle de l'apprentissage](#) afin de créer des environnements d'apprentissage équitables, accessibles et inclusifs.

Au **George Brown College**, le département des Services d'apprentissage accessibles dispose d'un [consultant en accessibilité](#) qui travaille avec les étudiants-es en apprentissage pour les aider à répondre à leurs besoins en matière de mesures d'adaptation et leur garantir un accès rapide aux services.

Recommandations

Mettre en place un système de soutien formel pour les étudiants-es des métiers spécialisés

Disposer d'un système de soutien spécifique aux métiers spécialisés, qu'il s'agisse d'un-e spécialiste des apprentissages, d'un-e agent-e de liaison en santé mentale ou d'un-e mentor-e, qu'il s'agisse d'un-e autre étudiant-e, d'un-e pair-e ou d'un compagnon expérimenté, qui agit en tant que mentor-e officiel-le et fournit un soutien et des conseils tout au long de l'apprentissage de l'étudiant-e afin de lui apporter un soutien supplémentaire et de résoudre les problèmes éventuels.

Disposer de ressources communautaires facilement accessibles

Veiller à ce que les ressources communautaires pertinentes soient disponibles et à ce que les organismes communautaires soient présentés aux étudiants-es afin que les apprentis-es puissent les contacter en dehors des heures de consultation sur le campus. S'il y a lieu, communiquer avec les organismes qui se spécialisent dans le travail avec les gens des métiers spécialisés ou les programmes sur le campus dont ils et elles pourraient bénéficier (par exemple, les programmes de massothérapeutes agréés), afin de s'assurer que les bons services sont disponibles pour les étudiants-es des métiers spécialisés. Tenir une liste précise et évolutive des ressources communautaires disponibles.

Utiliser la technologie numérique

Accroître l'accès et la promotion de la [technologie en cybersanté](#) afin de promouvoir la santé et de fournir un soutien opportun aux étudiants-es des métiers spécialisés. Utiliser des plateformes en ligne pour informer les étudiants-es sur les ressources et rendre le soutien plus accessible. Le personnel des établissements d'enseignement postsecondaire pourrait vouloir explorer les forums de discussion en ligne, les heures de bureau virtuelles et les médias sociaux pour s'assurer que les étudiants-es obtiennent le bon soutien en temps opportun.

Sensibilisation précoce aux services d'apprentissage accessibles

Grâce à une sensibilisation précoce, les apprentis-es prendront conscience de l'étendue des services fournis par les bureaux de services d'accessibilité sur leur campus. Les apprentis-es peuvent se renseigner sur la procédure à suivre pour s'inscrire et bénéficier de mesures d'adaptation le plus tôt possible afin de les aider dans leurs études.

Le personnel de soutien doit être conscient des défis particuliers auxquels les étudiants-es peuvent être confrontés-es dans le cadre de l'apprentissage

Veiller à ce que le personnel de soutien dispose d'informations et de stratégies pertinentes pour soutenir la santé mentale et le bien-être des étudiants-es des métiers spécialisés. Il peut s'agir de connaître les styles d'apprentissage des étudiants-es des métiers spécialisés, leurs approches pratiques, leur calendrier scolaire et les défis particuliers auxquels ils et elles peuvent être confrontés-es et qui peuvent avoir une incidence sur leur santé mentale et leur bien-être. Le personnel de soutien peut également envisager de prévoir des plages horaires pour des rendez-vous de consultation sans rendez-vous qui soient compatibles avec les horaires scolaires des apprentis-es.

Établir des relations avec les employeurs locaux des métiers spécialisés et les organismes communautaires de santé mentale

L'établissement de relations au sein de votre ville améliorera l'accès des étudiants-es des métiers spécialisés et leur cheminement vers l'apprentissage. L'établissement d'un partenariat favoriserait les possibilités de placement pour les étudiants-es et renforcerait le lien entre le campus et la collectivité.

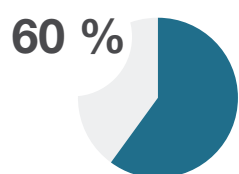
Stigmatisation et stéréotypes

De nombreux stéréotypes négatifs et la stigmatisation sont associés au secteur des métiers spécialisés, et nombre d'entre eux peuvent nuire à la perception qu'ont les étudiants-es de ce secteur, contribuant ainsi à la pénurie actuelle d'employés-es des métiers spécialisés au sein de la main-d'œuvre. Au fil des ans, ce type de stéréotypes a laissé des traces et divisé les étudiants-es en 2 catégories : ceux et celles qui se destinent à l'université et ceux et celles qui s'orientent vers les métiers spécialisés. La stigmatisation et les stéréotypes peuvent nuire à la santé mentale d'une personne en raison du stress et de l'anxiété auxquels ces personnes stigmatisées peuvent être confrontées, et sur le lieu de travail (c.-à-d. l'apprentissage), ils peuvent rendre les hommes, plus particulièrement, moins enclins à demander un soutien en matière de santé mentale (Bridges et al., 2020 ; Duckworth et al., 2024 ; Gatti, 2023 ; Howe et al., 2023).

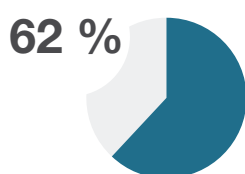
La stigmatisation peut contribuer à une dégradation de la santé mentale des étudiants-es, notamment à une augmentation de l'anxiété et de la dépression, et à une baisse de l'estime de soi, ce qui entraîne une baisse des résultats scolaires, un manque de motivation et des difficultés à nouer des relations positives avec les amis-es et les collègues (Gatti, 2023). Les parents, les pairs, les enseignants-es et les partenaires stigmatisent la poursuite d'une carrière dans les métiers spécialisés, ce qui donne l'impression que ces métiers sont « peu valorisants », « sales » et « pour ceux et celles qui n'ont pas de cervelle » (Gouvernement de l'Ontario, 2021).

Masculinité toxique

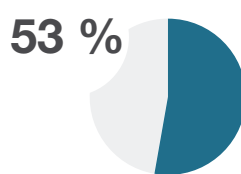
Un rapport du Forum canadien sur l'apprentissage (2023) indique que la stigmatisation perçue la plus courante qui empêche les apprentis-es des métiers spécialisés d'accéder à des mesures de soutien en matière de consommation de substances est la crainte de la réaction potentielle de leur milieu de travail:



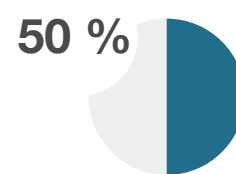
60 % des personnes interrogées craindraient les conséquences si leur employeur l'apprenait



62% craignent que leurs collègues et leur employeur les jugent



53 % ont déclaré que le fait de devoir demander de l'aide leur donnerait l'impression qu'ils et elles ne sont pas assez forts-es pour faire quelque chose par eux-mêmes/elles-mêmes



50 % ont déclaré qu'ils et elles craindraient que leurs amis-es et leur famille découvrent qu'ils et elles cherchent de l'aide.

Une vision néfaste des gens des métiers spécialisés est que, compte tenu de la nature de leur profession, ils doivent être « durs » et « forts » et ne peuvent faire preuve d'aucune « faiblesse » parce que leur futur gagne-pain en dépend, ce qui, dans certains cas, peut être intériorisé. L'intériorisation de ces perceptions néfastes rend un individu plus vulnérable aux effets négatifs sur la santé (par exemple, les accidents et les blessures en milieu de travail) et perpétue la personnification de la masculinité toxique (Howe et al., 2023).

La masculinité toxique est définie comme un ensemble d'attitudes et de comportements stéréotypés associés aux hommes et/ou attendus d'eux (c'est-à-dire des croyances et des comportements offensants et nuisibles). Dans le cadre de la masculinité toxique, la dureté et la force sont valorisées, tandis que les problèmes de santé mentale et le fait de demander de l'aide sont considérés comme des faiblesses personnelles. Ce type de socialisation encourage la compétition entre les hommes, crée des conflits entre les hommes et les femmes et nourrit l'homophobie (American Psychological Association, 2018). Il est néfaste tant sur le plan identitaire que relationnel car il impose des mentalités et des comportements qui peuvent avoir un impact négatif sur l'estime de soi et limiter les relations interpersonnelles et les liens sociaux (Gouvernement du Québec, 2021).

La masculinité toxique comporte 3 éléments fondamentaux (Parkhill & Ray, 2021) :

Dureté : les hommes doivent être physiquement et émotionnellement forts

Anti-féminité : les hommes doivent rejeter tous les comportements traditionnellement féminins, comme montrer des émotions ou demander de l'aide

Pouvoir : les hommes doivent obtenir un statut social et financier pour gagner le respect des autres

Une étude portant sur des hommes âgés de 18 à 25 ans a révélé que plus les hommes se conformaient aux normes masculines relevant de la masculinité toxique (c'est-à-dire le contrôle émotionnel, l'autonomie et la représentation hétérosexuelle), moins ils étaient susceptibles d'adopter un comportement de recherche d'aide (Maher, 2022). L'un des principaux risques de se conformer à ces normes de masculinité toxique est le suicide, ce qui indique que la conformité à ces traits expose les hommes à un risque plus élevé d'idées suicidaires (Maher, 2022).

Les phrases courantes de masculinité toxique que l'on peut voir dans les métiers spécialisés comprennent :

- Dire à ses camarades de classe ou à ses collègues d' « arrêter de faire l'enfant » ou de « s'en remettre » dans des situations dangereuses.
- Utiliser les phrases « ne fait pas ta fille » « ou « les hommes ne pleurent pas » en cas d'émotions.
- Justifier un comportement inapproprié en disant « les garçons sont des garçons »
- Utiliser les mots « garçon manqué » ou « princesse » pour décrire une femme dans les métiers spécialisés

La masculinité toxique peut empêcher les hommes de reconnaître leurs propres besoins en matière de santé mentale et de bien-être et les décourager de rechercher un soutien lorsqu'ils en ont besoin. La création d'un environnement au sein des métiers spécialisés qui permet aux hommes de se débarrasser de ces comportements de masculinité toxique, d'apprendre et de s'appuyer sur leurs compétences émotionnelles et relationnelles, et de changer leurs modèles de comportement leur permet de s'épanouir à la fois sur le plan personnel et professionnel. Le soutien et l'encouragement à l'expression émotionnelle et à la discussion ouverte remettent en question la masculinité toxique et offrent un espace pour s'engager dans des comportements de recherche d'aide.

Éducation

L'éducation est une autre stigmatisation importante qui entoure les métiers spécialisés. Il existe de nombreuses fausses idées sur le type d'éducation nécessaire pour devenir qualifié dans ce secteur, car de nombreux métiers spécialisés sont considérés à tort comme réservés aux personnes peu qualifiées et sans perspectives de carrière à long terme (Gouvernement de l'Ontario, 2021 ; Gouvernement de l'Ontario, 2022). Les carrières dans les métiers spécialisés sont largement considérées comme des carrières « alternatives » lorsque les individus ne réussissent pas dans les carrières plus « professionnelles » basées sur la viabilité financière et les opportunités de croissance exponentielle à long terme, qui sont considérées comme des formations plus traditionnelles et hiérarchiques (Howe et al., 2023).

Des recherches antérieures ont révélé que malgré les niveaux élevés de formation et les compétences complexes requises pour les métiers spécialisés, la présomption du niveau d'intelligence jugé nécessaire pour les métiers spécialisés a produit une crise d'identité chez les étudiants-es lorsqu'ils et elles considèrent les métiers spécialisés comme un cheminement de carrière viable (Gatti, 2023). Alors que certains-es étudiants-es savent que ces idées reçues ne sont pas valables et éprouvent un sentiment de fierté à l'égard des métiers spécialisés (c.-à-d. que leur fierté est ancrée dans la perception que les métiers spécialisés sont une « poursuite divergente »), d'autres étudiants-es peuvent intérioriser ces perceptions sociales et éprouver des sentiments contradictoires quant à leur place dans les métiers spécialisés (Gatti, 2023).

MYTHE	FAIT
Les métiers spécialisés sont destinés aux étudiants-es qui n'ont pas les notes nécessaires pour suivre d'autres programmes et qui ne peuvent pas entrer à l'université	Les métiers spécialisés exigent des compétences en matière de résolution de problèmes, de communication, de pensée critique et la capacité de travailler avec des systèmes et des technologies sophistiqués
Les métiers spécialisés ne sont pas bien rémunérés	Les métiers spécialisés sont actuellement en demande en Ontario, et les salaires pourraient être plus élevés que prévu. À mesure que les gens des métiers spécialisés acquièrent plus d'expertise et gravissent les échelons, ils peuvent atteindre un salaire très bien rémunéré
Les métiers spécialisés ne sont qu'un emploi, et non une carrière à long terme	Les métiers spécialisés sont une option de carrière stable qui offre des possibilités d'évolution et des perspectives de carrière à long terme
Les métiers spécialisés ne sont que des emplois peu qualifiés, sales et manuels	Les métiers spécialisés englobent un large éventail de professions, dont beaucoup impliquent une formation spécialisée en matière de précision, de connaissances et de compétences techniques

Ces idées fausses et dangereuses témoignent d'un manque de sensibilisation et d'exposition aux métiers spécialisés et à la filière de formation. De nombreux-ses apprentis-es ont déclaré que ces idées fausses les avaient amenés à être méprisés par leurs amis-es et leur famille (Gouvernement de l'Ontario, 2022). Malgré la quantité de formation nécessaire, la complexité du travail dans les métiers spécialisés et le fait que les métiers spécialisés exigent des niveaux plus élevés de cours en STIM (sciences, technologie, ingénierie et mathématiques) en raison des progrès technologiques dans notre monde, la perception selon laquelle les métiers sont une voie d'éducation moins acceptable demeure forte (Gatti, 2023 ; Nadrowski, 2019).

Pleins feux sur

Une collaboration entre le **Cambrian College** et l'ACSM (Association canadienne pour la santé mentale) Sudbury/Manitoulin a concentré ses efforts sur les étudiants-es des métiers spécialisés du Cambrian College. Ce [partenariat entre le campus et la communauté](#) a organisé des ateliers sur la santé mentale à l'intention des étudiants-es en des métiers spécialisés de Cambrian, leur fournissant des ressources et des outils pour déstigmatiser la santé mentale et la consommation de substances, et leur offrir une voie d'accès au soutien.

Recommandations

Réduire la stigmatisation pour accroître l'accessibilité et l'utilisation des services de soutien

Il faut s'efforcer de faire tomber les barrières de conformité qui empêchent les hommes des métiers spécialisés de reconnaître et de rechercher un soutien en matière de santé mentale. Davantage de campagnes de sensibilisation et de soutien au sein des départements des métiers spécialisés, que ce soit par le biais d'ateliers, de stands promotionnels ou d'événements, et la création d'un espace de conversation exempt de jugement et empreint de respect et de confiance seront avantageux pour s'attaquer à cet obstacle et rendre le soutien plus accessible aux étudiants-es des métiers spécialisés.

Les étudiants-es doivent savoir comment accéder rapidement au soutien dès leur arrivée dans le programme

Que ce soit au début du semestre, pendant la semaine d'orientation, ou les 2, les étudiants-es des métiers spécialisés devraient se voir présenter les bons outils et les bonnes connaissances sur la façon d'accéder au soutien dont ils et elles ont besoin tout au long de leur carrière académique.

Intégrer des ateliers sur la santé mentale et le bien-être à l'orientation

Envisager l'ajout de programmes et d'ateliers sur la santé mentale et le bien-être lors de l'orientation de tous les étudiants-es des métiers spécialisés. Les sujets abordés pourraient inclure la gestion du stress, la consommation de substances, la stigmatisation, la dépression, l'anxiété, etc. Ces ateliers permettraient aux étudiants-es de disposer des informations et des ressources dont ils et elles ont besoin pour s'aider eux-mêmes/elles-mêmes et aider leurs camarades de classe. Ces types de méthodes de sensibilisation et de prévention amélioreraient les comportements de recherche d'aide et normaliseraient les conversations autour de la santé mentale.

Renforcer les relations entre le personnel et les étudiants-es

Renforcer les relations entre le corps étudiant et le personnel. Obtenir l'adhésion des enseignants-es pour promouvoir la sensibilisation (par exemple, par des affiches, dans les programmes d'études) et devenir un visage familier pour les étudiants-es des métiers spécialisés sur le campus lors d'événements et de stands promotionnels permet d'instaurer un niveau de confiance et de respect.



Considérations en matière d'équité

Dans tous les aspects de la vie sur le campus, il est important de tenir compte de la R-EDIAA (Réconciliation - Équité, Diversité, Inclusion, Antiracisme et Accessibilité) dans les pratiques, les programmes et les politiques. Compte tenu de la récente demande de travailleurs-ses qualifiés-es dans la province, il est important de comprendre les besoins particuliers des étudiants-es des métiers spécialisés en fonction des intersections de leur identité. Cette section explorera le paysage actuel des étudiants-es queer, autochtones et des femmes dans les métiers spécialisés et les considérations de la R-EDIAA qui favorisent l'accès équitable aux services et aux programmes. Pour en savoir plus, visitez la trousse d'outils sur la pratique anti-oppressive du CISMC [ici](#).

Expériences des personnes 2ELGBTQIA+

La queerphobie est définie comme la haine envers les membres de la communauté 2ELGBTQIA+ (2 esprits, lesbiennes, gays, bisexuels, trans*, queers et/ou en questionnement, intersexuels, asexuels et autres orientations sexuelles et identités de genre), y compris l'homophobie, la transphobie et la biphobie. La masculinité toxique, évoquée plus haut dans cette trousse d'outils, tend à encourager des attitudes, des comportements et des croyances négatifs à l'égard des personnes queer, car elle implique que les identités de genre non conformes et l'attrance pour les personnes de même sexe ne font pas partie de ce qui a été traditionnellement défini comme de « vrais hommes ». Sur les campus postsecondaires, les étudiants-es 2ELGBTQIA+ sont plus nombreux-ses à déclarer avoir été victimes de victimisation (menaces, agressions, harcèlement, attouchements non consentus), les agressions physiques et les attouchements non désirés étant presque 2 fois plus nombreux que chez les étudiants-es hétérosexuels-les cisgenres (Woodford et al., 2019). Les étudiants-es 2ELGBTQIA+ déclarent également avoir moins de sentiment d'appartenance et de sécurité sur le campus, ce qui a un impact négatif sur leurs résultats scolaires et produit des taux plus élevés de dépression, de tentatives de suicide, d'anxiété et de consommation de substances (Woodford et al., 2019). Pour plus d'informations sur le soutien aux étudiants-es 2ELGBTQIA+, consultez la trousse d'outils sur le soutien aux étudiants-es 2ELGBTQIA+ sur le campus [ici](#).

Les personnes 2ELGBTQIA+ sont largement sous-représentées dans les métiers spécialisés. Une étude publiée par la SRSA révèle que 0,5 % des gens des métiers spécialisés s'identifient comme gais, 0,6 % comme lesbiennes et 0,2 % comme bisexuels-les (Appiah et al., 2023)^o. Les gens des métiers spécialisés 2ELGBTQIA+ sont souvent confrontés à des niveaux élevés de stress en raison du harcèlement et des microagressions, et ils ne se sentent pas en sécurité lorsqu'ils révèlent leur véritable identité, ce qui entraîne de mauvais résultats en matière de santé mentale et physique et une satisfaction de la vie statistiquement plus faible (Appiah et al., 2023). De nombreux-ses apprentis-es 2ELGBTQIA+ citent le manque de réseaux de soutien sur lesquels s'appuyer et l'incertitude de trouver un apprentissage sûr, ce qui constitue un obstacle important pour ceux et celles qui veulent faire carrière dans les métiers spécialisés (Appiah et al., 2023).

^oIl convient de noter qu'il peut s'agir d'une sous-représentation, car certaines personnes peuvent ne pas s'être senties en sécurité ou à l'aise pour divulguer cette information.

« Je suis resté dans le placard en tant qu'apprenti parce que je voulais m'assurer de consolider mon rôle au sein de l'entreprise... Je pense que certains... restent dans le placard tout au long de leur expérience, qu'ils soient compagnons ou non. Ils ne se sentent pas à l'aise au travail parce qu'il y a des incidents où ils sont harcelés au point d'être obligés de quitter le métier de façon permanente ». - **Personne des métiers spécialisés 2ELGBTQIA**

Une fois qu'ils et elles ont décroché leur apprentissage, les apprentis-es 2ELGBTQIA+ risquent de subir (Appiah et al., 2023 ; Howe et al., 2023) :

- un langage homo-, bi-, et/ou trans-phobe
- un manque de toilettes non-genrées
- un manque d'accès aux équipements de protection individuelle (EPI) pour les différents genres et types de corps
- une sexualisation
- les microagressions et le harcèlement
- un manque de soutien
- une compétence et une sécurité inadéquates des 2ELGBTQIA+ parmi les instructeurs-trices et les administrateurs-trices

Bien qu'il soit reconnu qu'il existe de nombreux programmes dédiés à la résolution des obstacles auxquels sont confrontés-es les apprentis-es méritant l'équité, certains peuvent involontairement exclure les apprentis-es 2ELGBTQIA+ par le biais du langage utilisé, des règles d'éligibilité et/ou des exigences de divulgation (Appiah et al., 2023). Cette exclusion involontaire peut pousser les apprentis-es 2ELGBTQIA+ à quitter prématurément les métiers spécialisés ou à dissimuler leur identité 2ELGBTQIA+ pour protéger leur bien-être et leur sécurité (Appiah et al., 2023).

Pleins feux sur

Le programme [Women Transitioning to Trades and Employment](#) du **George Brown College** est un programme gratuit de préapprentissage offert spécifiquement aux femmes, aux personnes non binaires, transgenres et bispirituelles qui souhaitent faire carrière dans les métiers spécialisés, dans le but d'augmenter le nombre de personnes issues de groupes sous-représentés qui entrent dans les métiers spécialisés et y réussissent.

Au **Mohawk College**, [Women in Technology and Trades](#) (WITT) est un groupe qui augmente les opportunités et les soutiens pour les femmes et les personnes de genre divers dans la technologie et les métiers spécialisés dans tous les domaines, à travers un réseau riche et une communauté de soutien.

Étudiants-es autochtones dans les métiers spécialisés

Des efforts sont actuellement déployés pour mieux soutenir les étudiants-es autochtones dans leur parcours éducatif, en particulier dans le domaine de la formation professionnelle. Partout au Canada, on s'efforce de réduire les obstacles et d'améliorer l'accès à l'éducation grâce à diverses approches qui tiennent compte des besoins et des contextes particuliers des étudiants-es autochtones des métiers spécialisés (Cameron et Rexe, 2022). Les rapports indiquent que pour les étudiants-es autochtones, l'accès aux études postsecondaires peut être une expérience isolante et intimidante, favorisant un sentiment de non-appartenance et un manque de soutien, ce qui peut entraîner des résultats scolaires négatifs et une moins bonne santé mentale et un moins bon bien-être en général (Centre pour l'avenir du Canada, 2023).

Les apprentis-es autochtones représentent environ 6,3 % de tous les apprentis-es canadiens-nes, mais les données indiquent que les apprentis-es autochtones abandonnent plus souvent leur apprentissage, ont des taux d'achèvement plus faibles et ont plus de mal à progresser dans leur apprentissage en raison d'obstacles disproportionnés, tels que (Cameron & Rexe, 2022 ; Emily Arrowsmith, 2019) :

- des obstacles financiers et administratifs
- des moyens de transport limités
- des expériences de discrimination
- un manque de mentors à proximité de la communauté
- un manque de soutien
- des institutions et lieux de travail peu accueillants
- un manque de sensibilisation culturelle de la part des employeurs d'apprentis-es

« *Plus une personne est forte, plus tout le monde se développe. Comme les dominos, la réussite de l'un est la réussite de tous. Lorsqu'une personne est responsabilisée, elle responsabilise sa famille, sa communauté et sa nation.* » - **Apprenti autochtone**

Une publication récente du Forum canadien sur l'apprentissage (2024b) a mis l'accent sur le maintien des autochtones dans les métiers spécialisés. Grâce à des conversations avec des détenteurs-trices du savoir et des aînés-es, les recommandations sur la façon dont les programmes et la formation aux métiers spécialisés peuvent être conçus en tenant compte des populations autochtones étaient les suivantes (Forum canadien sur l'apprentissage, 2024b) :

- avoir une plus grande représentation autochtone - augmenter les possibilités d'embauche pour les gens des métiers spécialisés autochtones locaux
- apporter des enseignements basés sur la terre aux programmes de formation
- mettre en place des systèmes de soutien dédiés pour aider les étudiants-es à réussir individuellement.

- développement/expansion de la sensibilisation culturelle et de la formation à la sensibilité pour le personnel
- veiller à ce que des opportunités accessibles soient en place
- aborder les obstacles tels que le manque de mentorat, de soutien aux programmes et de services d'accessibilité

Une meilleure compréhension de la représentation autochtone et des résultats conduira à un environnement plus diversifié et plus inclusif au sein des métiers spécialisés. Voir les conclusions de l'évaluation des besoins autochtones du CISMIC [ici](#), qui identifie les lacunes existantes en matière de soutien à la santé mentale et au bien-être des étudiants-es autochtones de niveau postsecondaire.

Pleins feux sur

L'**université de Toronto Scarborough** s'est associée à [Hammer Heads](#), un programme qui aide les jeunes des quartiers défavorisés de Toronto et des communautés autochtones à apprendre un métier dans l'industrie de la construction.

Dans le nord-est de l'Ontario, **Northern College** et [Keepers of the Circle](#) proposent des métiers spécialisés aux étudiants-es. Grâce à des maisons mobiles, ce programme de formation peut être transporté dans des communautés autochtones éloignées, ce qui permet aux individus de s'initier aux métiers spécialisés dans leur propre environnement.

Pour les femmes autochtones qui souhaitent se lancer dans les métiers spécialisés, le **Canadore College** offre une possibilité de formation en [charpenterie générale](#) qui implique des stratégies d'intégration culturelle tout au long de la formation et des stages.

En octobre 2024, le **Collège Algonquin** a accueilli le Forum canadien sur l'apprentissage pour un [évènement d'une journée](#) consacré à la discussion, à l'apprentissage et à la collaboration sur la manière de soutenir davantage les apprentis-es autochtones qui poursuivent une carrière dans les métiers spécialisés.

L'intégration culturelle permet de répondre aux besoins des personnes issues de cultures différentes et de valoriser leurs contributions uniques. C'est la pratique qui consiste à inclure des membres de toutes les cultures dans la conception et la mise en œuvre des politiques, des programmes et des services.

Étudiantes dans les métiers spécialisés

Bien que la participation des femmes à la main-d'œuvre des métiers spécialisés au Canada ait augmenté au fil des ans, elles sont encore largement sous-représentées. La plupart des femmes exerçant un métier spécialisé se retrouvent dans le secteur des services (par exemple, coiffure, esthétique et alimentation) et, en moyenne, dans tous les secteurs, elles gagnent moins que leurs homologues masculins (Amery & Dubois, 2021). L'écart salarial est le plus important pour les femmes racialisées, les femmes trans, les femmes nouvellement arrivées au Canada et les femmes en situation de handicap (Bureau de l'équité salariale, 2023).

Les femmes représentent 4,8 % des apprentis-es de la construction, mais seulement 2 % d'entre elles terminent leur apprentissage, ce qui indique qu'il existe des obstacles importants à l'entrée des femmes dans les apprentissages et à leur achèvement (Jin et al., 2020). Dans l'ensemble, les femmes connaissent des taux d'attrition plus élevés dans les programmes d'apprentissage que les hommes pour de nombreuses raisons, dont le harcèlement, l'isolement, la discrimination et l'hostilité (Curtis et al., 2022). Pour les apprenties, certains aspects des programmes d'apprentissage contribuent à des facteurs de stress psychologiques et physiologiques tels que l'EPI mal adapté (y compris les bottes, les lunettes de sécurité, les gants, les combinaisons et les harnais), la surcompensation physique, le manque de formation pratique et l'absence d'installations sanitaires (Curtis et al., 2022). À l'heure actuelle, le taux d'achèvement des programmes pour les apprenties demeure inférieur aux taux avant la COVID-19, se situant à environ 36 % (Forum canadien sur l'apprentissage, 2024a).

Sexisme et agression sexuelle

Le harcèlement sexuel peut être considéré comme une conduite non désirée ou importune et est jugé offensant, intimidant, dégradant et/ou hostile (Bridges et al., 2022). Des entretiens avec des étudiantes des métiers spécialisés soulignent leur expérience du harcèlement sexuel non seulement avec leurs camarades de classe, mais aussi avec les éducateurs-trices (Bridges et al., 2022). Qu'il s'agisse de comparaisons entre des pièces de machines et des corps de femmes ou de l'absence de réaction à des propos sexualisés entre camarades de classe masculins, cet accord complice et l'absence d'intervention renforcent la normalisation de ce comportement. Cette normalisation fait qu'il est extrêmement difficile pour les femmes de naviguer dans l'environnement des métiers spécialisés et établit la sexo-spécificité des relations de pouvoir (Bridges et al., 2022).

Le sentiment d'impuissance à s'exprimer et à défendre ses intérêts, de peur d'être lâchée ou de ne pas être crue, est perpétué par la culture du lieu de travail (Curtis et al., 2022). Si les femmes travaillant dans des secteurs dominés par les hommes sont plus exposées aux comportements sexuels répréhensibles, elles sont aussi moins susceptibles de les qualifier de harcèlement sexuel (Bridges et al., 2022). Ce comportement a été normalisé comme quelque chose auquel il faut « s'attendre » lorsqu'on travaille dans un secteur à prédominance masculine, et qu'il faut soit balayer du revers de la main, soit en rire, soit l'ignorer (Bridges et al., 2022). Dans la plupart des cas, les femmes comprennent et reconnaissent que ce comportement est inacceptable, mais la culture leur demande de l'accepter et de ne pas s'en offusquer (Bridges et al., 2022).

Les raisons pour lesquelles une femme peut ne pas parler de harcèlement comprennent notamment (Bridges et al., 2022) :

- un désir d'inclusion
- la conviction qu'il s'agit d'un comportement culturel accepté
- le doute de soi
- la peur de ne pas être cru
- le manque de conscience de l'illégalité de l'événement
- la peur de la réaction des camarades de classe et/ou des collègues

Pour plus d'informations, consultez la trousse d'outils du CISMC sur la réponse à la violence sexuelle sur le campus [ici](#).

Diversité de façade

La théorie de la diversité de façade de Kanter identifie le rôle des structures organisationnelles dans les difficultés rencontrées par les minorités (Bridges et al., 2022). Selon cette théorie, les personnes qui représentent moins de 15 % d'un lieu de travail et dont l'identité sociale est différente de celle du groupe dominant sont considérées comme des jetons (Kanter, 1977). Ce type de ratio asymétrique permet la discrimination, la marginalisation, le harcèlement et l'exclusion sociale dont sont victimes les femmes qui travaillent dans des secteurs à prédominance masculine* (Bridges et al., 2022).

**Il convient également de noter que la diversité de façade se produit également avec d'autres groupes tels que les personnes 2ELGBTQIA+, les personnes en situation de handicap et les minorités ethniques.*

Kanter (1977) suggère que le groupe dominant utilise 3 phénomènes perpétuels pour mettre en œuvre ce type de ségrégation :

Visibilité - les femmes se distinguent par leur différence au sein du groupe dominant (camarades de classe/collègues masculins).

EXEMPLE → l'exclusion sociale et la visibilité accrue sont impliquées dans un taux d'attrition élevé.

Polarisation - l'exclusion des femmes est justifiée par les différences entre les genres

EXEMPLE → la mise en évidence des différences entre les genres insinue que le corps féminin est inférieur.

Assimilation - la réduction du groupe « jeton » à des stéréotypes et à des généralisations

EXEMPLE → les stéréotypes sur ce que les femmes peuvent ou ne peuvent pas faire dans les métiers spécialisés.

Pour contrecarrer la diversité de façade, certaines femmes des métiers spécialisés ont eu recours à la stratégie consistant à « faire comme les garçons ». Si cette stratégie peut contribuer à réduire la visibilité et l'exclusion sociale, elle n'aide pas à obtenir la protection souhaitée, risque d'accroître l'hostilité et peut se faire au détriment d'autres groupes minoritaires (Bridges et al., 2022).

Stigmatisation

On s'attend traditionnellement à ce que les femmes dans les métiers spécialisés « s'endurcissent » et « s'intègrent à la culture » pour s'adapter rapidement aux normes du lieu de travail. Malgré l'augmentation du nombre de femmes dans les métiers spécialisés, il existe une stigmatisation perpétuelle selon laquelle la plupart des emplois dans les métiers spécialisés ne devraient être occupés que par des hommes et qu'ils sont trop durs pour les femmes (Amery & Dubois, 2021). Cette perception selon laquelle les femmes n'ont pas leur place dans les métiers spécialisés est appuyée par des données qui démontrent que les femmes dans les métiers spécialisés se voient habituellement confier des tâches moins spécialisées et ne se voient pas offrir autant d'occasions parce qu'elles ne correspondent pas à l'« apparence » d'une personne des métiers spécialisés (Raza, 2023). Les femmes (25 %) sont 10 fois plus susceptibles d'être victimes de discrimination lorsqu'elles cherchent un employeur pour parrainer leur apprentissage que les hommes (2,5 %) (Raza, 2023).

Le vieillissement de la main-d'œuvre approchant à grands pas, il est temps de briser les stéréotypes et la stigmatisation. Aucune compétence dans les métiers spécialisés (par exemple, la coordination main-œil, l'équilibre, l'endurance, la dextérité) ne peut être définie en fonction du genre. Dans une enquête canadienne réalisée en 2022 sur la sensibilisation et les opinions concernant les femmes travaillant dans la construction, les préjugés sexistes restent forts puisque 64 % des personnes interrogées ont déclaré que les femmes étaient victimes de discrimination de la part de leurs employeurs et de leurs collègues en raison de l'idée que la construction est un travail d'homme et que les femmes ne correspondent pas à ce type de culture « machiste » (BuildForce Canada, 2023).

La stigmatisation concernant les normes sociales « machistes », indiquant que les femmes ne peuvent pas faire certains travaux à cause de leur corps, est une idée potentiellement dangereuse à faire passer car cela peut parfois pousser les femmes à ignorer les mesures de sécurité et à se mettre en danger pour « faire leurs preuves » (Curtis et al., 2022). Les facteurs de stress psychologique de ce type peuvent compromettre les compétences d'une personne et l'exposer à un risque encore plus grand. Le manque de sécurité physique et psychologique des apprenties est considéré comme un facteur de stress important et a un impact sur leur santé mentale et leur bien-être (Forum canadien sur l'apprentissage, 2020).

Pleins feux sur

Le gouvernement du Canada a lancé l'[Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés](#), qui se concentre sur le financement de projets visant à recruter des apprenties dans les métiers du Sceau rouge (principalement dans les secteurs de la fabrication et de la construction). Dans le cadre de cette initiative, le **Fanshawe College** a lancé ConnectHER, un programme national de mentorat dirigé par des femmes, qui vise à soutenir, à retenir et à recruter des femmes dans les métiers du Sceau rouge. Un autre partenariat financé par cette initiative implique une collaboration entre le **Sheridan College**, le **St. Clair College**, le **Fanshawe College** et le **Durham College**, en partenariat avec Unifor, afin d'offrir des possibilités de réseautage, d'éducation et d'apprentissage aux femmes dans les métiers spécialisés du Sceau rouge.

Grâce à son [initiative Engineering, Technology and Trades for Women \(ETT4W\)](#), le **Conestoga College** soutient et encourage les femmes qui poursuivent une carrière dans l'ingénierie, la technologie et les métiers spécialisés. Dans le cadre de l'initiative ETT4W, il propose également un [préapprentissage de charpenterie générale \(Women in Skilled Trades, WIST\)](#), qui est un programme sans frais de scolarité.

Le **Sheridan College** a organisé une [retraite inclusive pour les femmes dans les métiers spécialisés](#),

réunissant le personnel et les étudiants-es du **Fanshawe College**, du **Lambton College**, du **Northern College** et du **Mohawk College** afin de préparer l'ouverture du Camp Ak-O-Mak par le biais de divers projets liés aux métiers spécialisés.

Grâce à un partenariat avec [Women's Enterprise Skills training of Windsor, Inc. \(WEST\)](#), le **St. Clair College** offre des frais de scolarité gratuits et des stages rémunérés aux femmes dans les [métiers de l'électricité, de la mécanique et de la construction](#), afin qu'elles puissent développer leurs compétences techniques et trouver un emploi.

Support Ontario Youth met de l'avant une pléthore d'organisations qui fournissent des [réseaux et des opportunités](#) pour les apprenties actuelles et futures par le biais du mentorat, de la formation, du soutien et plus encore.

Recommandations

Développement professionnel pour le personnel et le corps enseignant

Créer un environnement de confiance qui encourage les relations positives entre les groupes méritant l'équité dans les métiers spécialisés et le personnel postsecondaire avec lequel ils interagissent en offrant une formation obligatoire sur la diversité et l'inclusion qui donnera au personnel et au corps enseignant les connaissances, la sensibilisation et les compétences nécessaires pour contrer le sexisme, le harcèlement et la discrimination dans la salle de classe et sur le campus.

Créer un espace pour un réseau de soutien

Veiller à ce que la salle de classe et le campus offrent un environnement résilient et inclusif qui soutient les groupes méritant l'équité dans les métiers spécialisés. Il peut s'agir d'équipements et de toilettes non-genrés, de discussions sur l'inclusion et la diversité, d'initiatives de soutien en ligne ou virtuelles, de ressources culturellement appropriées, etc. L'évolution vers un réseau inclusif et de soutien pour tous les étudiants-es des métiers spécialisés permettra au campus de s'attaquer aux comportements, aux processus et aux attitudes qui favorisent la discrimination, le harcèlement et le sexisme.

Encourager l'autonomie en matière de genre

En soutenant l'autonomie en matière de genre* des étudiants-es, le campus postsecondaire devient un espace qui promeut l'égalité dans les professions ségréguées en fonction du genre (comme les métiers spécialisés) et invite à des stratégies et des initiatives qui peuvent aider à soutenir ceux et celles qui choisissent de s'orienter vers des domaines atypiques.

*L'autonomie en matière de genre se réfère à la mesure dans laquelle une personne, quel que soit son genre, peut réussir dans la voie professionnelle qu'elle a choisie sans que ce choix n'entraîne de coûts ou de désavantages.

Envisager des partenariats entre le campus et la communauté

Envisager un partenariat avec des organisations locales de santé mentale à but non lucratif qui travaillent spécifiquement avec des groupes méritant l'équité afin d'améliorer les services, le soutien et l'inclusivité sur votre campus. Pour plus d'informations sur la façon de procéder, consultez la trousse d'outils Partenariats campus-communauté du CISMIC [ici](#).

Mécanismes d'adaptation

Les étudiants-es des métiers spécialisés peuvent être soumis-es à des niveaux de stress élevés et à des pressions qu'ils et elles n'ont peut-être jamais connues auparavant. Des facteurs de stress tels que les échéances, les apprentissages et une mauvaise gestion du temps et de l'équilibre entre le travail et la vie privée peuvent affecter un-e étudiant-e des métiers spécialisés. S'il existe des moyens sains de s'adapter face au stress, il existe également des mécanismes d'adaptation malsains qui peuvent faire plus de mal que de bien. Bien qu'ils n'éliminent pas ou ne diminuent pas les facteurs de stress, les mécanismes d'adaptation sont efficaces pour réduire les sentiments négatifs, tels que le stress et l'anxiété.

Une enquête menée par le Forum canadien de l'apprentissage (2020) a identifié des stratégies d'adaptation courantes chez les apprentis-es:

- Prendre du temps pour soi
- Passer du temps avec la famille et les amis-es
- Consommer des substances
- Chercher à obtenir du counseling
- S'adonner à des passe-temps
- Faire de l'exercice
- Prendre des médicaments sur ordonnance
- Fumer des cigarettes

Parmi ces stratégies d'adaptation, prendre du temps pour soi est celle qui a été la plus rapportée (64 %) et chercher à obtenir du counseling est celle qui a été la moins rapportée (9 %) (Forum canadien sur l'apprentissage, 2020).

Les étudiants-es des métiers spécialisés peuvent être confrontés-es à de multiples facteurs de stress tout au long de leur parcours universitaire et, pendant cette période, ils et elles peuvent se montrer durs-es et autocritiques envers eux-mêmes/elles-mêmes dans les moments de besoin et d'incertitude. Il est donc important d'insister sur l'importance de l'autocompassion auprès des étudiants-es, c'est-à-dire de faire preuve de gentillesse et de compassion envers nous-mêmes lorsque nous nous sentons inadéquats ou que nous souffrons, plutôt que d'être durs et critiques. Cet outil d'adaptation peut aider les étudiants-es à s'épanouir dans des situations difficiles et à s'adapter aux facteurs de stress d'une manière qui ne les laissera pas épuisés-es et abattus-es.

L'autocompassion se compose de 3 éléments fondamentaux :

La bienveillance envers soi-même - se traiter avec bienveillance pendant les périodes difficiles (c'est-à-dire un discours positif de soi).

L'humilité commune - comprendre que d'autres personnes connaissent également des difficultés similaires, que vous n'êtes pas seul-e.

La pleine conscience - avoir une attitude équilibrée et sans jugement lorsqu'on travaille sur des expériences émotionnelles.

Pour plus d'informations sur la pleine conscience, consultez le webinaire du CISMC sur la pleine conscience et les techniques de méditation [ici](#).

La pratique de l'autocompassion peut accroître la motivation et la satisfaction à l'égard de la vie, et améliorer la santé mentale et physique ainsi que les relations. Elle peut également accroître la résilience nécessaire pour s'adapter aux événements stressants de la vie.

Pour plus d'informations, consultez la fiche d'information du CISMC sur la régulation émotionnelle [ici](#).

Encourager les comportements de recherche d'aide

Dans le contexte de la santé mentale, le comportement de recherche d'aide peut être défini comme la recherche active de conseils et/ou d'actions de soutien en réponse à un problème ou à une expérience pénible (Bryant et al., 2021). Les obstacles à l'adoption de comportements de recherche d'aide sur le campus comprennent (Karam, 2019) :

- le manque de temps libre académique
- le manque de promotion des services de santé mentale
- les listes d'attente
- la perception de ses propres besoins en matière de santé mentale
- la stigmatisation personnelle, perçue et publique

Parmi les 3 types de stigmatisation (personnelle, perçue et publique), la stigmatisation personnelle est significativement associée à des niveaux plus faibles de comportement de recherche d'aide, de même que le fait d'avoir une plus faible ouverture émotionnelle et d'être un homme (Karam, 2019). La perception qu'a un-e étudiant-e de ses propres besoins peut l'empêcher de comprendre la gravité de ses besoins et l'amener à penser que personne ne comprendrait ses problèmes, 2 facteurs négatifs pour la recherche d'aide (Karam, 2019). En lien avec les métiers spécialisés et les normes masculines traditionnelles selon lesquelles les hommes sont « faibles » ou « pas assez forts » pour résoudre leurs problèmes par eux-mêmes, et avec le sentiment d'être gênés d'exprimer leurs émotions, les hommes affichent plus souvent des comportements de faible recherche d'aide (Bryant et al., 2021).

Les recherches indiquent que les annonces de services destinées aux étudiants-es qui se trouvent hors du campus sont particulièrement importantes pour accroître les comportements de recherche d'aide (Karam, 2019). Les étudiants-es des métiers spécialisés utilisant la méthode des blocs et étant sur le campus pour des périodes courtes et condensées, ils et elles doivent connaître les services à l'avance pour rechercher efficacement l'aide dont ils et elles ont besoin pendant leur séjour sur le campus ou hors campus. La promotion des services est nécessaire au début de l'année universitaire et tout au long de celle-ci pour s'assurer que les étudiants-es des métiers spécialisés reçoivent la même sensibilisation que les étudiants-es sur le campus (Karam, 2019).

Pleins feux sur

Au **Sault College**, au cours de la première semaine de cours, un [conseiller spécialisé](#) rencontre chaque bloc d'apprentis-es pour fournir des informations sur les services de santé mentale disponibles et sur la manière d'y accéder. Le conseiller vise à réduire la stigmatisation en discutant de certaines des raisons courantes d'avoir recours au counseling, des facteurs de stress spécifiques auxquels ils et elles peuvent être confrontés-es et de l'importance de demander de l'aide.

Le **Mohawk College** organise des séances d'information [Get Ready for Training Night](#) (Se préparer pour la soirée de formation) pour les apprentis-es et leurs soignants/famille avant les cours. Ces séances visent à aider les étudiants-es à se connecter aux services et à les préparer à leurs études.

Recommandations

Offrir diverses possibilités de recherche d'aide en ligne

Les étudiants-es dont le niveau de bien-être mental est plus faible sont plus susceptibles de bénéficier de programmes de recherche d'aide en ligne, en particulier s'ils sont adaptés aux souhaits et aux besoins des étudiants-es (par exemple, l'anxiété, la gestion du temps, l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée, la dépression et le stress). Le fait de modifier les services de prestation pour y inclure la recherche d'aide en ligne offre aux étudiants-es diverses options pour promouvoir les comportements de recherche d'aide.

Encourager et promouvoir les groupes de soutien par les pairs

Les étudiants-es des métiers spécialisés étant plus enclins à rechercher du soutien auprès de sources informelles (par exemple, les pairs) que formelles (par exemple, les conseillers-ères), le soutien par les pairs est un excellent moyen d'encourager les comportements de recherche d'aide. Qu'il s'agisse d'un programme de jumelage ou d'un réseau d'entraide, les 2 sont conçus pour encourager les comportements de recherche d'aide. Pour en savoir plus sur le soutien par les pairs, consultez la trousse d'outils du CISMIC sur le soutien par les pairs sur le campus [ici](#).

Encourager l'élaboration d'un « plan de soins »

Avec les nouveaux-elles étudiants-es des métiers spécialisés, soutenir et encourager-les à développer un plan de soins. Ce type de plan indiquera comment et où ils et elles peuvent demander de l'aide s'ils et si elles en ont besoin, qui ils et elles peuvent contacter en cas de besoin (par exemple, des amis-es, des lignes téléphoniques d'urgence, l'[application Be Safe](#)), et les ressources à leur disposition tout au long de leur parcours académique.

Sensibiliser les apprentis-es aux facteurs de stress auxquels ils et elles peuvent être confrontés-es

En sensibilisant davantage les apprentis-es aux facteurs de stress spécifiques auxquels ils et elles peuvent être confrontés-es tout au long de leur parcours académique dans les métiers spécialisés, les étudiants-es auraient l'occasion de s'attaquer directement à ces facteurs de stress à l'aide de mécanismes d'adaptation et de comportements de recherche d'aide qu'ils et elles renforceraient grâce à d'autres services offerts sur le campus.

Varier la promotion des services

Augmenter la promotion des services par une publicité plus visible détaillant les services offerts faciliterait le comportement de recherche d'aide chez les étudiants-es. Cela peut se faire par le biais de médias sociaux, d'événements, d'affiches et/ou d'ateliers. Ces efforts pourraient inclure la mise en place d'agents-es de liaison pour le mieux-être dans les métiers spécialisés qui offrent des services aux étudiants-es des métiers spécialisés lorsqu'ils et elles sont sur le campus et à l'extérieur de celui-ci, et/ou la fourniture aux employeurs d'apprentis-es d'une liste de ressources à mettre à la disposition des apprentis-es lorsqu'ils et elles en ont besoin.

Résumé des recommandations

Méfais liés à la consommation de substances

- ✓ Explorer une approche de réduction des méfaits liés à la consommation de substances
- ✓ Réduire l'utilisation d'un langage stigmatisant
- ✓ Renforcer la protection des étudiants-es en cas de divulgation de leur consommation de substances
- ✓ Intégrer la prévention, la gestion et le traitement de la consommation de substances dans les programmes et événements d'orientation

Nature des apprentissages

- ✓ Mettre en place un système de soutien formel pour les étudiants-es des métiers spécialisés
- ✓ Disposer de ressources communautaires facilement accessibles
- ✓ Utiliser la technologie numérique
- ✓ Sensibilisation précoce pour améliorer la connaissance des services d'apprentissage accessibles
- ✓ Le personnel de soutien doit être conscient des défis particuliers auxquels les étudiants-es peuvent être confrontés-es dans le cadre de l'apprentissage
- ✓ Développer des relations avec les employeurs locaux de métiers spécialisés et les organisations communautaires de santé mentale

Stigmatisation et stéréotypes

- ✓ Réduire la stigmatisation pour accroître l'accessibilité et l'utilisation des services de soutien
- ✓ Les étudiants-es doivent savoir comment accéder rapidement à un soutien dès leur arrivée au sein du programme
- ✓ Intégrer des ateliers sur la santé mentale et le bien-être dans l'orientation
- ✓ Établissement de relations entre le personnel et le corps étudiant

Considérations en matière d'équité

- ✓ Développement professionnel pour le personnel et le corps enseignant
- ✓ Créer un espace pour un réseau de soutien
- ✓ Encourager l'autonomie en matière de genre
- ✓ Envisager des partenariats entre le campus et la communauté

Mécanismes d'adaptation

- ✓ Offrir diverses possibilités de recherche d'aide en ligne
- ✓ Encourager et promouvoir les groupes de soutien par les pairs
- ✓ Encourager l'élaboration d'un « plan de soins »
- ✓ Sensibiliser les apprentis aux facteurs de stress auxquels ils et elles peuvent être confrontés-es
- ✓ Varier la promotion des services

Ressources externes

[Plus forts ensemble](#) est un cours en ligne gratuit qui se veut un guichet unique pour tout professionnel-le ou responsable étudiant souhaitant apprendre à reconnaître, à répondre et à orienter les étudiants-es vers un soutien lorsqu'ils et elles sont confrontés-es à des problèmes de santé mentale sur le campus.

L'ACSM (Association canadienne pour la santé mentale) propose des ateliers [Mental Health Works](#) sur la santé mentale en milieu de travail. Les sujets abordés comprennent l'épuisement professionnel, la réduction des méfaits, le stress, la santé et la sécurité psychologiques, ainsi que les stratégies EDIA.

[ConnexOntario](#) fournit des informations gratuites et confidentielles sur les services de santé aux personnes ayant des problèmes de santé mentale, de consommation de substances ou de jeu. Les informations fournies comprennent l'emplacement du service, la manière d'y accéder et les temps d'attente (le cas échéant).

Le gouvernement de l'Ontario présente des [constatations détaillées](#) sur la lutte contre la stigmatisation des métiers spécialisés, identifie les obstacles et fournit des recommandations sur la manière d'améliorer l'accès et de créer des parcours de soutien pour les étudiants-es des métiers spécialisés.

Le Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances propose une [trousse d'outils](#) pour aider les employés-es et les apprentis-es des métiers spécialisés à s'adapter à la consommation de substances en milieu de travail.

Un projet financé par le ministère des Collèges et Universités propose, en français et en anglais, des [cahiers d'exercice](#) gratuits qui aident les étudiants-es des métiers spécialisés à se préparer à l'examen de qualification professionnelle en Ontario. Les cahiers sont destinés aux étudiants-es des métiers de l'automobile, de la construction, de la charpenterie, de la mécanique et de la plomberie.

Cette [trousse d'outils sur l'apprentissage](#), élaborée par le Mohawk College et le Workforce Planning Hamilton, et financée par le gouvernement de l'Ontario et le gouvernement du Canada, décrit en détail le parcours scolaire des métiers spécialisés et fournit des informations pour aider les étudiants-es dans leur cheminement.

Cette [trousse d'outils](#) du Centre canadien sur les dépendances et l'usage de substances se concentre sur le langage stigmatisant et constitue une introduction à la sensibilisation à la stigmatisation des personnes qui consomment des substances, de leurs réseaux de soutien et des prestataires de services communautaires.

Le Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail (CCHST) propose aux gens des métiers spécialisés et à leurs employeurs des [cours en ligne et des fiches d'informations](#) gratuits couvrant de nombreux sujets sur la santé mentale et le bien-être dans les métiers spécialisés, ainsi que sur la prévention, la gestion et le traitement de la consommation de substances.

[Skill Plan](#) est un centre d'apprentissage destiné à aider les personnes à réussir dans les métiers spécialisés. Il propose des tutoriels vidéo, des activités pratiques, des quiz et de nombreuses autres ressources pour aider à développer les compétences nécessaires dans les métiers spécialisés.

L'Infrastructure Health and Safety Association (IHSA) propose une [fiche d'information](#) sur les opioïdes dans les métiers spécialisés, expliquant les signes et les symptômes et la manière de soutenir une personne des métiers spécialisés qui utilise des opioïdes.

Les services de prévention et de sécurité au travail proposent un [cours de 15 minutes](#) gratuit qui traite de la consommation de substances dans les métiers spécialisés et vise à sensibiliser aux conséquences de la stigmatisation.

Élaboré par le gouvernement du Canada, ce [cahier d'exercices sur les compétences essentielles pour les métiers](#) permet de mettre en pratique les compétences essentielles nécessaires pour réussir dans l'industrie des métiers spécialisés. Ce cahier peut aider les étudiants-es à identifier leurs points forts et leurs points faibles en matière de compétences essentielles.

Références

- American Psychiatric Association. (2020 13 novembre). *Chronic pain and mental health often interconnected*. <https://www.psychiatry.org/news-room/apa-blogs/chronic-pain-and-mental-health-interconnected>
- American Psychological Association. (2018, août). *APA guidelines for psychological practice with boys and men*. APA. <https://www.apa.org/about/policy/boys-men-practice-guidelines.pdf>
- Amery, B., & Dubois, M. (2021, 7 juin). *Women make less in skilled trades, even in female-dominated fields*. Policy Options. <https://policyoptions.irpp.org/magazines/june-2021/women-make-less-in-skilled-trades-even-in-female-dominated-fields/#:~:text=Female%20trade%20certificate%20holders%2C%20much,%E2%80%93%20in%20fact-%2C%20it%20increases>.
- Anton, D., Bray, M., Hess, J. A., Weeks, D. L., Kincl, L. D., & Vaughan, A. (2020). Prevalence of work-related musculoskeletal pain in masonry apprentices. *Ergonomics*, 63(9), 1194-1202.
- Appiah, A., Halpenny, C., & Pakula, B. (2023, septembre). *2S/LGBTQ+ populations in the trades in Canada*. SRDC. <https://srdc.org/wp-content/uploads/2023/09/2SLGBTQ-in-the-Trades-final-report.pdf>
- Arias, O., Koenig, G., & Choi, S. D. (2022). Musculoskeletal Acute and Chronic Pain Surveyed among Construction Workers in Wisconsin, United States: A Pilot Study. *Sustainability*, 14(20), 13279.
- Arrowsmith, E. (2019). *Promoting careers in the skilled trades to indigenous youth in Canada*. Forum canadien sur l'apprentissage. https://caf-fca.org/research_reports/promoting-careers-in-the-skilled-trades-to-indigenous-youth-in-canada/
- Bridges, D., Wulff, E., Bamberry, L., Krivokapic-Skoko, B., & Jenkins, S. (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: A systematic literature review. *Construction management and economics*, 38(10), 894-916.
- Bridges, D., Wulff, E., Krivokapic-Skoko, B., & Bamberry, L. (2022). Girls in trades: tokenism and sexual harassment inside the VET classroom. *Journal of Vocational Education & Training*, 1-19.
- Bryant, A., Cook, A., Egan, H., Wood, J., & Mantzios, M. (2021). Help-seeking behaviours for mental health in higher education. *Journal of further and Higher Education*, 46(4), 522-534.
- BuildForce Canada. (2023, March 2). *Building a foundation of respect - part 72*. Building a foundation of respect - Part 72 | BuildForce Canada. <https://www.buildforce.ca/en/blog/building-foundation-respect-part-72>
- Bureau de l'équité salariale. (2023, 18 avril). *L'écart salarial entre les sexes: plus grand que vous le pensez*. https://payequity.gov.on.ca/_fr-gwg/?lang=fr
- Cameron, M., & Rexe, D. (2022). Community-Based Access to Apprenticeship: An Indigenous Work-Integrated Learning Model. *International Journal of Work-Integrated Learning*, 23(2), 203-218.
- Centre canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2023, 18 septembre). Santé mentale – Facteurs de risque psychosociaux au travail. https://www.ccohs.ca/oshanswers/psychosocial/mh/mentalhealth_risk.html

- Chatoor, K., & Kaufman, A. (2020). *The Journey of Ontario Apprentices: From High School to the Workforce*. Higher Education Quality Council of Ontario.
- Crawley, M., & Ouellet, V. (2024, 9 mai). *How Canada's recruitment of foreign students failed to match labour market needs* | CBC news. CBC. <https://www.cbc.ca/news/canada/toronto/international-students-college-university-fields-study-data-1.7195530>
- Curtis, H. M., Meischke, H. W., Simcox, N. J., Laslett, S., Monsey, L. M., Baker, M., & Seixas, N. S. (2022). Working safely in the trades as women: a qualitative exploration and call for women-supportive interventions. *Frontiers in public health*, 9, 781572.
- Draper, D. (2024, 12 avril). *Substance use in the trades*. Piling Canada. <https://www.pilingcanada.ca/substance-use-in-the-trades/>
- Duckworth, J., Hasan, A., & Kamardeen, I. (2024). Mental health challenges of manual and trade workers in the construction industry: a systematic review of causes, effects and interventions. *Engineering, Construction and Architectural Management*, 31(4), 1497-1516.
- Emploi et Développement social Canada. (2022, 31 janvier). *Le gouvernement du Canada fait la promotion des métiers spécialisés recherchés comme parcours de carrière de premier choix*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/en/employment-social-development/news/2022/01/skills-trade.html>
- Emploi et Développement social Canada. (2023, 17 mai). Programme du sceau rouge. Sceau rouge. <https://www.red-seal.ca/fra/about/pr.4gr.1m.shtml>
- Emploi et Développement social Canada. (2024, 8 mars). *Stratégie canadienne de formation en apprentissage: Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés*.
- Stratégie canadienne de formation en apprentissage: Initiative pour les femmes dans les métiers spécialisés - Canada.ca. <https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/nouvelles/2024/03/strategie-canadienne-de-formation-en-apprentissage-initiative-pour-les-femmes-dans-les-metiers-specialises.html>
- Finnie, R., Dubois, M., & Miyairi, M. (2021). How Much Do They Make? New Evidence on the Early Career Earnings of Canadian Trade Certificate. *Journal of Organizational Psychology*, 21(5).
- Fletcher, S. (2024, 26 février). *Young addicts: What is happening in Canadian classrooms?: CCFA*. Canadian Centre for Addictions. <https://canadiancentreforaddictions.org/addiction-youth-canadian-classrooms/>
- Forum canadien sur l'apprentissage (2009). *Workplace accommodations for persons with disabilities in the skilled trades: A preliminary investigation*. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2022/04/Workplace-accommodations-for-persons-with-disabilities-in-the-skilled-trades.pdf>
- Forum canadien sur l'apprentissage. (2020). *Apprentice Well-Being: An Apprentices in Canada ePanel Report*. https://caf-fca.org/research_reports/apprentice-well-being-an-apprentices-in-canada-epanel-report/
- Forum canadien sur l'apprentissage. (2021). *National Best Practices Forum Summary: Helping Apprentices Prepare for Examinations*. <https://cupe.on.ca/wp-content/uploads/2024/01/Helping-Apprentices-Prepare-for-Examinations.pdf>
- Forum canadien sur l'apprentissage. (2023). *Understanding substance use among apprentices in the skilled trades*. https://caf-fca.org/research_reports/understanding-substance-use-among-apprentices-in-the-skilled-trades/

- Forum canadien sur l'apprentissage. (2024a, avril). *Apprenticeship Registration Trends and Completion Rates*. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2024/05/2024-04-UTIP-report-EN.pdf>
- Forum canadien sur l'apprentissage. (2024b, juin). *Supporting Retention for Indigenous Peoples in the Skilled Trades*. <https://caf-fca.org/wp-content/uploads/2024/07/2024-CAF-FCA-report-EN.pdf>
- Frank, K., & Frenette, M. (2019). *How Do Women in Male-dominated Apprenticeships Fare in the Labour Market?*. Statistics Canada.
- Future of Canada Centre. (2023, 5 juin). *Voices of indigenous youth leaders on reconciliation*. Catalyst. <https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/ca/Documents/fcc/ca-en-fcc-indigenous-youth-leaders-on-reconciliation-volume-2-aoda.pdf>
- Gatti, D. (2023). *Beyond the glass ceiling: How women attain tenure and career progression in stigmatized careers*. Goodman School of Business. https://dr.library.brocku.ca/bitstream/handle/10464/17713/Brock_Gatti_Daniela_2023.pdf?sequence=3&isAllowed=y
- Gouvernement de l'Ontario. (2020, 22 mai). *L'Ontario aide les personnes touchées par la COVID-19 à reprendre le travail*. Salle de presse de l'Ontario. <https://news.ontario.ca/en/release/57002/ontario-helps-people-impacted-by-covid-19-get-back-to-work>
- Gouvernement de l'Ontario. (2021, 12 octobre). *Constatation détaillées : Soutenir un système d'apprentissage et des métiers spécialisés accessible et inclusif en Ontario*. ontario.ca. <https://www.ontario.ca/document/supporting-accessible-and-inclusive-skilled-trades-and-apprenticeship-system-ontario/detailed-findings>
- Gouvernement de l'Ontario. (2022, 15 juin). *Constatation détaillées : Soutenir un système d'apprentissage et des métiers spécialisés accessible et inclusif en Ontario*. ontario.ca. <https://www.ontario.ca/fr/document/soutenir-un-systeme-dapprentissage-et-des-metiers-specialises-accessible-et-inclusif-en-ontario/constatations-detaillees>
- Gouvernement de l'Ontario. (2023, 13 juin). *L'Ontario attire un nombre sans précédent de personnes vers les métiers spécialisés*. Salle de presse de l'Ontario. <https://news.ontario.ca/en/release/1003152/ontario-attracts-historic-number-of-people-to-skilled-trades>
- Gouvernement du Canada. (2019, 28 mars). *Le stress financier et ses impacts*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/fr/agence-consommation-matiere-financiere/services/mieux-etre-financier-travail/stress-impacts.html>
- Gouvernement du Canada. (2023a, 9 janvier). *Suicide au Canada*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/en/public-health/services/publications/healthy-living/suicide-canada-key-statistics-infographic.html>
- Gouvernement du Canada. (2023b, 20 septembre). *Les hommes dans certains métiers et la consommation de substances*. Canada.ca. <https://www.canada.ca/en/services/health/campaigns/men-construction-trades-overdose-crisis-canada/men-trades-substance-use.html>
- Gouvernement du Québec. (2021). *Conséquences et effets des stéréotypes sur le développement*. Gouvernement du Québec. <https://www.quebec.ca/en/family-and-support-for-individuals/childhood/child-development/effects-stereotypes-personal-development>

- Grant, T. (2024, 8 mars). *Sexual harassment runs rampant in skilled trades, YWCA study finds* | CBC News. CBCnews. <https://www.cbc.ca/news/canada/nova-scotia/sexual-harassment-skilled-trades-ywca-report-nova-scotia-1.7136655#:~:text=The%20YWCA%20Halifax%20surveyed%20101,to%20the%20report%20released%20Friday>
- Harvard Medical School. (2021, 16 septembre). *Pain, anxiety, and depression*. Harvard Health. <https://www.health.harvard.edu/mind-and-mood/pain-anxiety-and-depression>
- Howe, A. S., Lo, J., Jaswal, S., Bani-Fatemi, A., Chattu, V. K., & Nowrouzi-Kia, B. (2023). Engaging Employers in Apprentice Training: Focus Group Insights from Small-to-Medium-Sized Employers in Ontario, Canada. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2527.
- Jin, H., Langevin, M., Lebel, A., & Haan, M. (2020). *Factors associated with the completion of apprenticeship training in Canada*. Statistics Canada.
- Kanter, R. M. (1977). Some effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Karam, S. (2019). *Help wanted: Investigating help-seeking behaviour among post-secondary students in relation to their mental health and well-being* (Master's thesis, The University of Western Ontario (Canada)).
- Maher, R. (2022). *The correlation between toxic masculinity and young men seeking mental health aid* (Doctoral dissertation, Dublin, National College of Ireland).
- McCann School of Business and Technology. (2023, 8 février). *What is classified as a skilled trade?* McCann. <https://www.mccann.edu/what-is-a-skilled-trade/#:~:text=A%20skilled%20trade%20is%20any,found%20in%20every%20career%20cluster>
- Métiers spécialisés Ontario. (2024, 5 mars). *À propos des métiers*. <https://www.skilledtradesontario.ca/fr/a-propos-des-metiers/>
- Nadrowski, A. K. (2019). Education policies and the effect on the skilled trades work force.
- Parkhill, M. R., & Ray, T. N. (2021). The role of masculinity in the perpetration of relationship violence. *The Sage handbook of domestic violence*, 187-201.
- Paterson, J. (2016, 7 janvier). *Mental health in women linked to gender pay gap*. Benefits Canada. <https://www.benefitscanada.com/news/bencan/mental-health-in-women-linked-to-gender-pay-gap/>
- Racine, M. (2018). Chronic pain and suicide risk: A comprehensive review. *Progress in Neuro-Psychopharmacology and Biological Psychiatry*, 87, 269-280.
- Raza, Z. (2023, 8 décembre). *Opinion: We need more women in skilled trades*. Humber News. <https://humbernews.ca/2023/12/opinion-we-need-more-women-in-skilled-trades/>
- Santander, N. M., Blazevska, B., Carli, V., Hadlaczyk, G., Linnarsjö, A., Bodin, T., & Johansson, G. (2022). Relation between occupation, gender dominance in the occupation and workplace and suicide in Sweden: a longitudinal study. *BMJ open*, 12(6), e060096.
- Santé Canada. (2024, 22 avril). *Stigmatisation de la consommation de drogues*. Gouvernement du Canada. <https://www.canada.ca/en/health-canada/services/opioids/stigma.html>
- Statistics Canada. (2023, 6 janvier). *Proportion of women and men employed in occupations, annual, inactive*. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/en/tv.action?pid=1410033502>

- Su, S., & Jin, H. (2021). Impact of the COVID-19 Pandemic on the Skilled Trades: Canada Emergency Response Benefit. Education, Learning and Training: Research Paper Series. *Statistics Canada*.
- Sussell, A., Peterson, C., Li, J., Miniño, A., Scott, K. A., & Stone, D. M. (2023). Suicide Rates by Industry and Occupation—National Vital Statistics System, United States, 2021. *MMWR. Morbidity and Mortality Weekly Report*, 72, 346–1350. doi: <http://dx.doi.org/10.15585/mmwr.mm7250a2>
- Themelis, K., Gillett, J. L., Karadag, P., Cheatle, M. D., Giordano, N. A., Balasubramanian, S., Singh, S. P., & Tang, N. K. (2023). Mental defeat and suicidality in chronic pain: A prospective analysis. *The Journal of Pain*, 24(11), 2079–2092.
- Woodford, M. R., Coulombe, S., & Schwabe, N. (2019). LGBTQ2 Health Policy: Addressing the Needs of LGBTQ2 Post-Secondary Students. [*Policy Brief*].



CENTRE D'INNOVATION EN

SANTÉ MENTALE SUR LES CAMPUS