

LE CONTEXTE

**L'INDUSTRIE DE LA
CONSTRUCTION À
L'HEURE DE LA MIXITÉ**

cime
CENTRE D'INTÉGRATION
AU MARCHÉ DE L'EMPLOI



LA COMPÉTENCE N'A PAS DE SEXE

Malgré des initiatives, la présence des femmes dans l'industrie de la construction demeure marginale. Pourtant, cette industrie, comme bien d'autres, est confrontée au vieillissement de la population et au besoin d'assurer une relève de la main-d'œuvre. Pour être en mesure de combler leurs besoins, les entrepreneurs devront se tourner vers des groupes sous-sollicités, notamment les femmes. Ce renouvellement des effectifs doit se faire en cohérence avec l'évolution de notre société : une société qui se veut plus inclusive et non sexiste.

Sonia Hélie, étudiante en forage-dynamitage • Vanessa Hudon, étudiante en forage-dynamitage / Judith Tremblay-Fournier, étudiante en charpenterie-menuiserie

TABLE DES MATIÈRES

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION : OÙ EN SOMMES-NOUS? 4

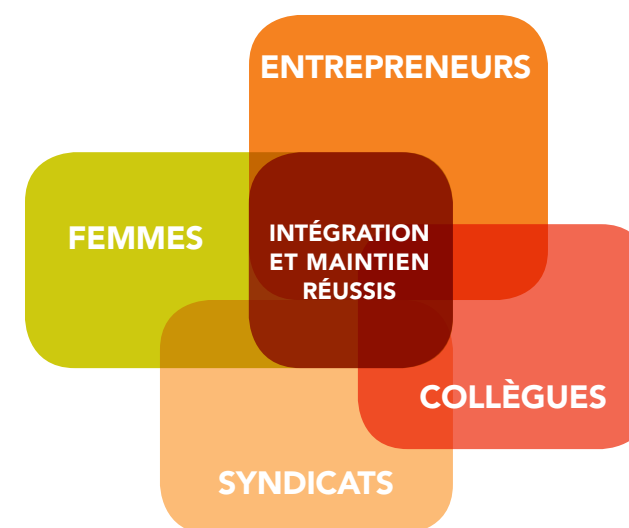
L'intégration des femmes :
une responsabilité partagée 7

Des préjugés à dépasser 8

L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE : LE CHAMP DE FORCES 10

Solutions proposées 11

- Au près des femmes 11
- Au près des entrepreneurs 11
- Au près des associations syndicales 11
- Avec les collègues masculins 11



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE



LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

En 1993, lors du Sommet sur l'industrie de la construction, un consensus syndical et patronal s'était dégagé sur la nécessité de favoriser l'intégration des femmes dans la construction. Lors de ce sommet, les représentations de différents groupes de femmes ont incité les représentants de l'industrie à traiter de la question de l'intégration des femmes dans le milieu de la construction. Une résolution en ce sens a été adoptée à l'unanimité et **un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie a été mis en place en septembre 1995** par le conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Ce comité déposa son rapport en 1996. On y présentait un bref portrait de l'industrie de la construction au Québec, un diagnostic de la situation des femmes, des objectifs définis par le comité pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie ainsi qu'une proposition de plan de redressement à être soumis au conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec (CCQ) et, pour avis, à la Commission des droits de la personne.

Le rapport proposait un programme d'accès à l'égalité, dont l'objectif global visait à porter à 2 % la proportion des femmes au sein de la main-d'œuvre de l'industrie, et ce, sur un échancier de 10 ans. À ce moment, le 2 % correspondait à environ 2 000 femmes. En 2011, ce seuil a été franchi. Cependant, compte tenu de la croissance globale de la main-d'œuvre, les femmes ne représentent encore qu'à peine 1,3 % des effectifs.

Bien que la part des femmes ait quadruplé au cours des quatorze dernières années, leur nombre n'a pas encore atteint une masse critique. Selon des études de la CCQ, cette situation serait en grande partie due à des difficultés de rétention des femmes ayant choisi d'œuvrer sur les chantiers de la construction.



AUDREY MURRAY,
VICE-PRÉSIDENTE
AU SERVICE À LA
CLIENTÈLE ET AU
DÉVELOPPEMENT,
CCQ

À titre de vice-présidente au service à la clientèle et au développement à la Commission de la construction du Québec (CCQ), Audrey Murray a supervisé le bilan du programme d'accès à l'égalité mis en place à la CCQ il y a plus d'une dizaine d'années. Elle travaille à l'élaboration d'un nouveau plan d'action. Elle a aussi suivi de près l'évolution du projet-pilote réalisé par le CIME avec les partenaires de l'Estrie. Le CIME lui a posé quelques questions pour en savoir davantage sur les intentions de la CCQ concernant la main-d'œuvre féminine.

« L'INDUSTRIE DOIT FAIRE PLUS ET À COMPTER DE MAINTENANT »

Q. CROYEZ-VOUS QUE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION PUISSE AMÉLIORER SES RÉSULTATS RELATIVEMENT À SA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ?

R. L'industrie de la construction est à un tournant sur plusieurs fronts, ce qui lui offre plusieurs défis, dont celui d'accueillir et de maintenir une main-d'œuvre féminine en emploi en plus grand nombre. Et le compte à rebours est commencé. Elle doit mieux le faire à compter de maintenant. L'enjeu démographique la rattrape. Considérant les perspectives économiques encore très favorables pour les prochaines années, l'industrie de la construction doit se tourner vers de nouveaux bassins de main-d'œuvre pour recruter ses apprentis.

Q. QUEL DEVRAIT ÊTRE LE GESTE LE PLUS STRUCTURANT À POSER POUR AMÉLIORER SIGNIFICATIVEMENT ET DURABLEMENT LA PLACE DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ?

R. Difficile, voire impossible, de résumer ce qui doit être fait en un seul geste. C'est l'addition de gestes posés par toutes les personnes concernées qui fera la différence : les employeurs et leurs représentants, les travailleurs, les syndicats, les institutions. Cela dit, les femmes qui choisissent un métier de la construction veulent sortir de l'isolement. Pour y arriver, nous devons tous travailler à leur présence en plus grand nombre et permettre aux femmes de vivre dignement de leur métier.

Q. LE PREMIER PLAN D'ACTION COMPORTAIT UNE CIBLE, SOIT 2 000 FEMMES POUR LES ANNÉES 2000. SELON VOUS, LE NOUVEAU PLAN D'ACTION DEVRAIT-IL COMPORTER ENCORE UNE CIBLE QUANTITATIVE ? ET SI OUI, DE QUEL ORDRE ?

R. Il doit y avoir une cible : réaliste et réalisable. Tous devront se mettre en marche pour l'atteindre. D'ailleurs, le Programme d'accès à l'égalité (PAE) proposera un objectif qui sera, dans un premier temps, soumis à la consultation de tous. L'intégration en emploi des femmes ne peut être l'affaire d'un seul groupe. Il ne faut pas oublier que les caractéristiques de l'industrie de la construction posent des enjeux particuliers qui militent en faveur d'actions concertées et convergentes.

Pensons à l'absence de lien d'emploi permanent, aux déplacements des lieux de travail et leur durée indéterminée. Ultimement, c'est l'employeur qui embauche, mais certains obstacles doivent être levés en amont et en aval, c'est-à-dire lors du recrutement et tout au long du maintien en emploi.

Q. QUELS ENSEIGNEMENTS TIREZ-VOUS DU BILAN DE PREMIER PLAN D'ACTION ?

R. Le succès de l'intégration d'une main-d'œuvre féminine et de son maintien en emploi ne peut se résumer à des efforts de sensibilisation et d'information. Il faut notamment davantage de soutien et d'accompagnement aux femmes pour intégrer l'industrie et y rester; les employeurs qui souhaitent en embaucher doivent s'outiller. De plus, la mise en œuvre d'un PAE pour les femmes dans le secteur de la construction nécessite une coordination intégrée, une mesure constante des résultats atteints et une proximité avec les partenaires du marché du travail, dont les groupes de femmes qui ont pour mission l'intégration de la main-d'œuvre féminine dans les emplois non traditionnels. Le bilan des mesures découlant du PAE de 1997 étant en cours, je réserve mes commentaires pour conclure sur les enseignements à en tirer.

Q. PENSEZ-VOUS QUE POUR AMÉLIORER SIGNIFICATIVEMENT LA PLACE DES FEMMES ON POURRA PASSER À CÔTÉ DE MOYENS PLUS COERCITIFS ?

R. Cette question est posée par plusieurs intervenants et devra être nommée et répondue lors de la consultation qui sera menée en vue de l'adoption du nouveau PAE. Vous devinez que les avis seront partagés. Il faudra tirer une ligne.

Q. QU'EST-CE QUI DEVRAIT ATTIRER UNE FEMME DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION ?

R. La passion d'un métier, le sentiment de pouvoir contribuer à une meilleure qualité de vie et au bien-être de ses concitoyens et le désir de bâtir le patrimoine du Québec d'aujourd'hui et de demain!

QU'EST-CE QUE LA PARITÉ DANS LES ÉQUIPES DE TRAVAIL ?

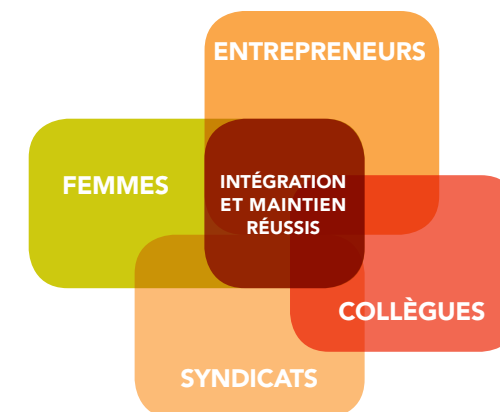
Il est convenu que lorsqu'il y a entre 40 et 60 % de représentation d'un sexe dans une organisation, on se situe dans une zone de parité. Bien sûr il ne s'agit pas là d'un objectif atteignable, même à moyen terme, dans le secteur de la construction. La cible devra être plus modeste et réaliste. Raison de plus pour se mettre sérieusement en marche et viser une augmentation graduelle et constante du nombre de femmes dans les métiers de la construction.

L'INTÉGRATION DES FEMMES : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

L'intégration des travailleuses dans les métiers de la construction et leur maintien en emploi ne peuvent incomber uniquement à la travailleuse, mais également à l'ensemble des acteurs : les entrepreneurs, les représentants syndicaux, les contremaîtres et les collègues. Pour s'épanouir dans son métier toute travailleuse, comme tout travailleur, doit compter sur un environnement de travail propice.

Cependant, certains milieux de travail sont encore peu habitués à la présence des femmes. Il ne faut pas oublier qu'historiquement, le marché du travail s'est développé en concordance avec les rôles sociaux définis pour chacun des sexes. Ainsi, les femmes se sont retrouvées majoritairement dans ce qui était considéré comme une extension « naturelle » de leur rôle, donc dans le soin des personnes (éducation, santé) et les hommes se sont concentrés dans

des tâches nécessitant le maniement d'équipement et une certaine force physique. Au Québec, l'industrie de la construction n'a pas fait exception à ce modèle social. Pendant des décennies ce secteur a attiré la main-d'œuvre masculine et l'image du travailleur de la construction : un mâle blanc et costaud, s'est imposée d'elle-même. Dans ce contexte, passer à l'ère d'une plus grande mixité hommes-femmes ne peut se faire en criant ciseau. Mais aujourd'hui, la diversité et la mixité de la main-d'œuvre sont des valeurs gagnantes. Il faut donc identifier ce qui pourrait nuire à l'instauration d'une plus grande diversité et mixité.



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE



DES PRÉJUGÉS À DÉPASSER

Les préjugés et stéréotypes sont encore présents, que ce soit chez les entrepreneurs, chez les représentants syndicaux ou chez les collègues masculins. Rappelons que les préjugés sont des croyances qui nous limitent dans l'ouverture aux autres et qui empêchent les changements. Pour passer d'une culture homogène à une culture inclusive, les acteurs devront dépasser certains préjugés qui ont la vie dure. Par exemple :

- la force physique, la maternité et la conciliation travail-famille sont souvent nommées comme des freins à la présence des femmes dans l'industrie;
- les femmes vont causer de la discorde sur les chantiers;
- les femmes ont leur place, mais pas partout : seulement dans des métiers spécifiques et à des tâches précises (finition).

Ces préjugés font en sorte que :

- Malgré une certaine volonté des acteurs d'accroître la présence des femmes sur les chantiers de construction, les résultats n'ont pas été atteints;
- Plusieurs entrepreneurs se disent peu outillés pour accueillir une femme dans leur équipe de travail;
- Plusieurs représentants syndicaux se disent peu outillés pour faciliter l'intégration d'une femme;
- Les femmes sont réticentes à exposer leurs problèmes à leur syndicat par peur de montrer leurs faiblesses et d'attirer l'attention sur elles;
- Le harcèlement psychologique et la discrimination sont présents dans l'industrie. Cependant, les femmes ne sont pas portées à parler de leurs problèmes, que ce soit à leurs conseillers syndicaux ou à leurs employeurs. Cette réticence provient du fait qu'elles souhaitent être *un travailleur comme les autres* plutôt qu'une exception;
- Dans les centres de formation professionnelle, on aborde peu, dans les cours, la particularité d'être une femme dans l'industrie de la construction;
- Des employeurs réticents à embaucher une femme n'ont souvent vécu qu'une seule mauvaise expérience.

Comme il est possible de le constater, il y a encore plusieurs freins à une augmentation durable des femmes dans la construction. Cependant, certaines conditions facilitantes sont présentes et favoriseront une plus grande présence des femmes :

- Une volonté de certains acteurs de l'industrie de la construction (associations syndicales, patronales et paritaires) de faire une plus grande place à la main-d'œuvre féminine;
- La mise en place d'un Programme d'accès à l'égalité (PAE);
- Un accroissement des initiatives menées par les groupes de femmes pour favoriser une augmentation durable du nombre de femmes dans les métiers de la construction;
- En raison d'un taux de roulement élevé, combiné à la croissance de l'industrie et aux départs à la retraite, les entrepreneurs devront se tourner vers des groupes de main-d'œuvre sous-sollicités, notamment les femmes;
- Une conscientisation de l'aspect santé et sécurité au travail, ce qui permettra à tous les travailleurs et à toutes les travailleuses d'avoir accès à des outils plus sécuritaires qui ne demanderont pas de force excessive.

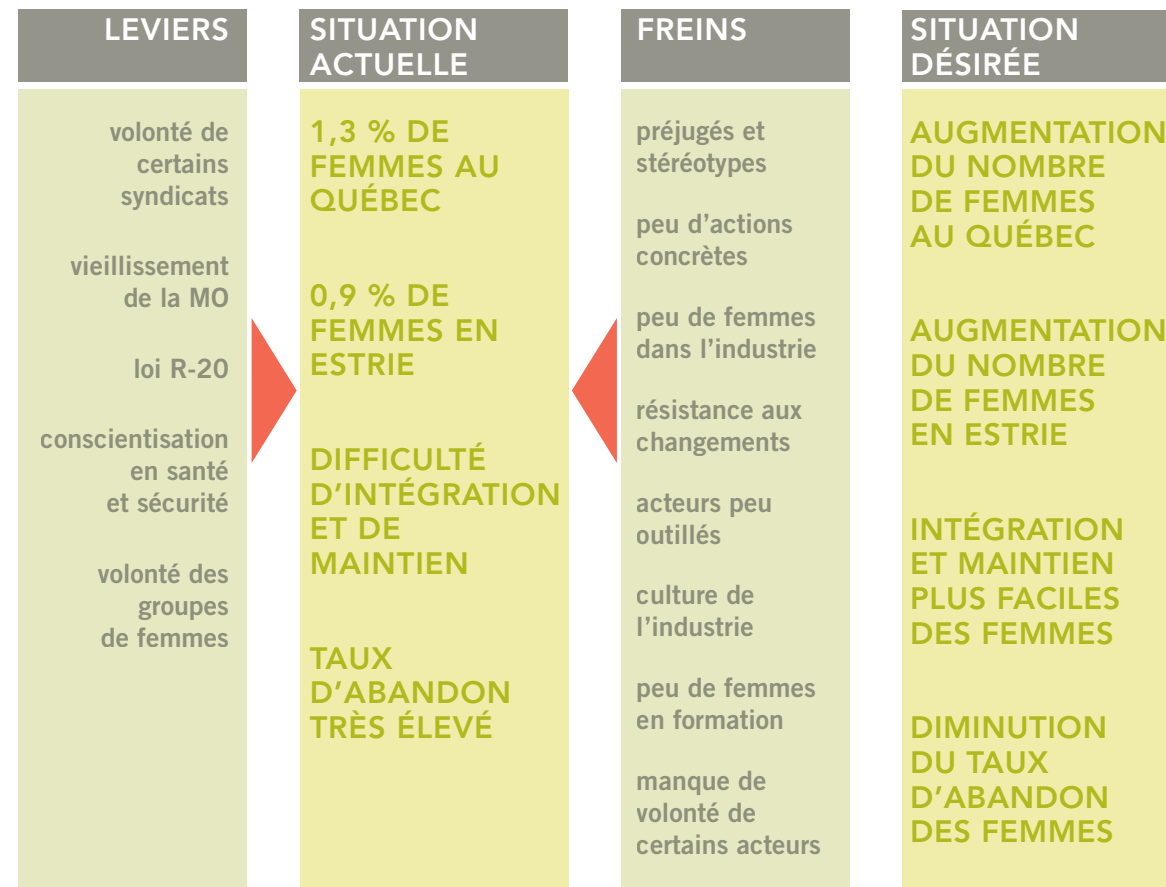


L'APPROCHE MÉTHODOLOGIQUE : LE CHAMP DE FORCES

Pour avoir, en un coup d'œil, le portrait de la situation prévalant dans l'industrie de la construction, l'approche dite du champ de forces a été utilisée. Cette approche permet d'identifier les forces en présence : celles qui favorisent un projet de changement et celles qui le freinent. Le but est d'atteindre une situation désirée en partant de la situation actuelle. **Dans ce cas-ci, la situation désirée est l'intégration durable des femmes dans l'industrie de la construction.**

DIAGNOSTIC DU CHAMP DE FORCES

Leviers et freins ayant un impact sur l'augmentation durable du nombre de femmes dans l'industrie de la construction



SOLUTIONS PROPOSÉES

Afin de favoriser l'accès des femmes à l'industrie et leur rétention, plusieurs actions concrètes pourraient être posées afin d'agir sur les freins :

AUPRÈS DES FEMMES

- Un accompagnement dans la recherche d'emploi et dans le maintien en emploi;
- Une démarche de suivi tripartite lors de l'intégration (la travailleuse, l'employeur et une ressource spécialisée auprès de la main-d'œuvre féminine).

AUPRÈS DES ENTREPRENEURS

- De la formation sur la gestion de la mixité;
- Une démarche de suivi tripartite lors de l'intégration (la travailleuse, l'employeur et une ressource spécialisée auprès de la main-d'œuvre féminine);
- Du soutien dans les processus de ressources humaines pour faciliter l'arrivée des femmes sur les chantiers :
 - Évaluation du processus de recrutement;
 - Identification de moyens pour améliorer les processus de recrutement;
 - Évaluation du processus d'intégration;
 - Identification de moyens pour améliorer les processus d'intégration;
 - Évaluation des conditions de travail;
 - Identification de moyens pour améliorer les conditions de travail;
 - La collaboration avec une ressource spécialisée dans l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

AUPRÈS DES ASSOCIATIONS SYNDICALES

- La mise en place d'une politique sur la présence des femmes dans leur association syndicale;
- La formation pour les représentants syndicaux sur la gestion des équipes mixtes;
- La collaboration avec une ressource spécialisée dans l'intégration des femmes dans les métiers traditionnellement masculins.

AVEC LES COLLÈGUES MASCULINS

- De la sensibilisation sur la présence de femmes dans les équipes de travail.

LA LOI R-20, UNE PARTICULARITÉ DU QUÉBEC

Depuis 1968, au Québec, les relations de travail dans l'industrie de la construction sont régies par une loi particulière : la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, communément appelée *Loi R-20*. Cette loi et la réglementation qui en découle se retrouvent au croisement de deux ensembles législatifs plus larges : celui qui encadre les travaux de construction et celui qui touche les relations de travail.



Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada



Commission
de la construction
du Québec

Avec la participation de :

- Ministère des Affaires municipales, Régions et Occupation du territoire
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport