

QUAND LA DÉTERMINATION NE SUFFIT PAS :

LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC



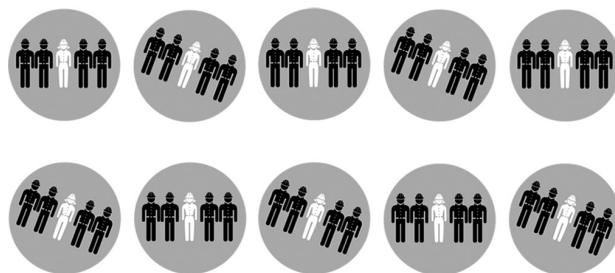
*Rapport de recherche
Octobre 2012*



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

QUAND LA DÉTERMINATION NE SUFFIT PAS :

LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC



Rapport de recherche
Octobre 2012



Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail

Rédaction :

Jennifer Beeman

Recherche et analyse :

Sylvie Déraspe et Jennifer Beeman

Comité de lecture :

Anick Druelle, coordonnatrice, Équité et mixité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Nathalie Goulet, directrice, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Danielle Hébert, présidente, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Danielle Laferté, coordonnatrice par intérim, Équité et mixité en emploi, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT)

Révision linguistique :

Marie-Chantal Plante

Graphisme :

Anne Côté, Tutti frutti

Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail [CIAFT]

110, rue Sainte-Thérèse, bureau 403

Montréal (Québec) H2Y 1E6

Téléphone : 514-954-0220 • Télécopieur : 514-954-1230

info@ciaft.qc.ca • www.ciaft.qc.ca

Cette recherche a été réalisée grâce au financement du Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale.



Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2012

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives Canada, 2012

ISBN 978-2-9807744-8-5

REMERCIEMENTS

Nous remercions sincèrement les 35 travailleuses de la construction qui ont accepté de partager leur expérience avec nous. Nous saluons leur compétence, leur passion pour leur métier ainsi que leur détermination à travailler dans un milieu vraiment pas comme les autres.

TABLE DES MATIÈRES

Introduction	07
Chapitre 1 - La situation des travailleuses de la construction au Québec et au Canada	11
Chapitre 2 - Notre étude sur les travailleuses de la construction : Le portrait des répondantes	21
Chapitre 3 - Les expériences des travailleuses de la construction : Des parcours complexes et semés d'embûches	29
Chapitre 4 - Les projets des groupes de femmes visant les travailleuses de la construction	49
Chapitre 5 - Analyse générale et conclusion	59
Chapitre 6 - Recommandations	61
Bibliographie	65
Annexe : Questionnaire	67

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1.1 : Part des femmes dans les professions de la construction par province en 2006	12
Tableau 1.2 : Femmes actives dans les métiers et occupations de la construction au Québec, 2000-2011	12
Tableau 1.3 : Les 10 métiers comptant le plus de femmes actives au Québec en 2011, leur présence proportionnelle et le salaire annuel moyen de ces métiers	13
Tableau 2.1 : Métier ou occupation exercé par les répondantes dans la construction	24
Tableau 2.2 : Situation à l'égard de l'emploi des répondantes au moment de l'étude	25
Tableau 2.3 : Nombre d'années des répondantes dans la construction	25
Tableau 2.4 : Nombre de répondantes par région	26
Tableau 2.5 : Secteurs où les répondantes sont présentes (plusieurs réponses sont possibles)	26
Tableau 2.6 : Appartenance syndicale des répondantes	27

INTRODUCTION



En 2007, à la demande de ses membres, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) a entrepris un grand projet de consultation et de mobilisation sur la ségrégation professionnelle selon le sexe au Québec. Le projet, intitulé *Stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail*, visait à répondre aux questions des intervenantes et intervenants et autres acteurs du domaine de la formation et de l'employabilité qui avaient l'impression que l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins stagnait, ou pire, reculait. L'équipe du CIAFT et ses partenaires, des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, ont ainsi rencontré des partenaires des milieux de l'éducation, de la formation professionnelle, de l'employabilité, de la condition féminine, des employeurs, des syndicats, des chercheurs, des groupes de défense des droits ainsi que des travailleuses dans des métiers majoritairement masculins dans le but d'obtenir une vue d'ensemble de la situation actuelle des femmes dans les métiers majoritairement masculins et de mieux comprendre les problèmes récurrents de ségrégation professionnelle selon le sexe.

Nous avons de plus dressé un portrait des obstacles à la diversification professionnelle des femmes ainsi qu'un portrait statistique de la ségrégation professionnelle au Québec¹. Des recommandations ont en outre été émises quant aux actions à entreprendre pour atteindre une réelle mixité en emploi au Québec. Enfin, nous avons organisé un grand colloque en avril 2011 où nous avons présenté les résultats de la Stratégie et avons reçu les observations des parties prenantes. Leurs commentaires relativement à notre analyse et à nos recommandations y sont intégrés.

Pendant cette même période, deux travailleuses de la construction ont approché le CIAFT pour nous demander de se pencher sur le cas particulier des travailleuses de cette industrie. En effet, si la situation des femmes dans des métiers majoritairement masculins demeure problématique, la situation des travailleuses de la construction

¹Voir Beeman, Jennifer (2011) *La mixité en emploi: un défi d'égalité*. Rapport de la stratégie nationale concertée : pour en finir avec la division sexuelle du travail. Montréal, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail. Disponible sur www.ciaft.qc.ca.

est particulièrement grave. Le taux de présence active des femmes dans l'industrie de la construction au Québec reste inchangé, 1 % depuis 2004, le pire taux de présence au Canada. De plus, le taux d'abandon des travailleuses est très élevé. Enfin, des travailleuses nous ont raconté des expériences personnelles de discrimination directe, de harcèlement psychologique et sexuel et relevé le manque complet de recours.

Cette situation nous a amené à élaborer un projet d'étude exploratoire sur les expériences des travailleuses des métiers et occupations de la construction ainsi que sur les problèmes qu'elles connaissent dans ce secteur. De plus, nous présentons un survol du travail accompli par des groupes de femmes pour tenter de résoudre ce problème. Notre étude sur la situation des travailleuses vise à déterminer les priorités d'action à entreprendre pour faire changer la situation de manière durable. Grâce à un financement du ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, nous avons procédé à une enquête auprès de 35 travailleuses de la construction et auprès de groupes de femmes qui mènent des projets spécifiquement sur la place des femmes dans la construction.

Au moment même où nous menions nos projets sur la Stratégie nationale concertée et les travailleuses de la construction, nous avons participé à plusieurs événements politiques. Notre collègue, Sylvie Déraspe, elle-même travailleuse de la construction, responsable du Comité sur la défense des droits des femmes dans la construction et l'une des instigatrices de l'implication du CIAFT, menait une campagne de sensibilisation auprès des ministres et de l'appareil gouvernemental au sujet de la situation des travailleuses de la construction. En 2010, elle a déposé avec le CIAFT un mémoire auprès du ministre du Travail et de l'Emploi et de la Solidarité sociale, M. Sam Hamad. Par la suite, nous avons peaufiné le mémoire et l'avons présenté en janvier 2011 dans le cadre de la commission parlementaire Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait. Nous avons ensuite participé en juin 2011 aux consultations du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction. Enfin, nous avons encore retravaillé le mémoire afin de le présenter le 20 octobre 2011 dans le cadre des auditions publiques sur le Projet de loi 33, Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction.

Ce rapport est le fruit de trois ans de travail sur la délicate question de la place des femmes dans les métiers et occupations de la construction. La construction représente un secteur névralgique de l'économie québécoise, ayant reçu, pour la seule année 2010, plus de 46 milliards de dollars en investissements selon la Commission de la construction du Québec. Il est très préoccupant de constater qu'un secteur économique aussi important est si hostile à la présence des femmes².

² Harvey, Ian (2011). «Construction sector 'inhospitable' to women: Conference Board of Canada», Daily Commercial News and Construction Record, 23 novembre 2011.

Le secteur de la construction se distingue par ailleurs des autres secteurs économiques. Ce secteur (à part quelques exceptions) est réglementé par une loi spécifique, la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, communément appelée la Loi R-20. Cette loi établit le rôle et les pouvoirs d'une commission spécifique pour l'administrer, la Commission de la construction du Québec (CCQ). Comme nous le verrons plus loin, cette situation réglementaire distincte pose des problèmes complexes aux travailleuses de la construction en ce qui concerne le rôle de la CCQ en cas du non-respect des droits de ces dernières, son devoir et son pouvoir d'intervention.

En termes de fonctionnement, l'industrie de la construction se distingue également par l'envergure des joueurs en présence, la taille des mandats, la segmentation de l'industrie par région, par métier et par secteur. Les employeurs et les salariés ne travaillent pas dans un lieu fixe mais se déplacent régulièrement (Delagrave, 2009, 217). De plus, le travail se caractérise par sa nature temporaire et saisonnière. Le secteur se distingue également par le rôle des syndicats, jusqu'à tout récemment, dans le placement des travailleurs et des travailleuses sur les chantiers. Le gouvernement a fait adopter une loi amendant la Loi R-20 qui met fin au placement syndical, mais il reste à voir comment fonctionnera le nouveau système. Bref, plusieurs facteurs entrent en jeu en ce qui concerne l'embauche et le maintien en emploi dans ce secteur.

Pour toutes ces raisons, la possibilité pour les femmes d'intégrer et de poursuivre des carrières dans ce secteur névralgique constitue une question importante. Si les femmes ne peuvent pas intégrer ce secteur au Québec mais font des gains ailleurs, il faut en comprendre les raisons et déterminer ce qu'il faut faire pour améliorer durablement cette situation.

Le premier chapitre de ce rapport présente la problématique générale des travailleuses dans le secteur de la construction au Québec et au Canada. Un certain nombre d'études portant sur cette question et leurs analyses sont instructives à cet égard. Dans le deuxième chapitre, nous présentons le portrait des 35 travailleuses qui ont répondu à notre questionnaire. Le troisième chapitre analyse leurs réponses, ce qui permet d'avoir un tableau de leurs parcours complexes et des problèmes auxquels elles sont confrontées. Le quatrième chapitre fait état des projets menés par des groupes de femmes visant l'amélioration de la situation des travailleuses de la construction. Les deux derniers chapitres sont consacrés à la conclusion et à nos recommandations.

CHAPITRE 1

LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DE
LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC ET AU CANADA**La ségrégation professionnelle selon le sexe et le secteur de la construction**

La situation des travailleuses de la construction se situe dans le contexte élargi de la ségrégation professionnelle au Québec. Force est de constater que le marché du travail au Québec demeure fortement ségrégué selon le sexe. En effet, seulement 22,0 % des femmes et 18 % des hommes ont des occupations « mixtes ». Par ailleurs, un emploi ou une profession est considéré « mixte » si l'un et l'autre sexe représente entre 40 et 60 % des effectifs. À l'autre extrême de l'éventail, seulement 3,5 % des femmes, comparativement à 36,4 % des hommes, occupent des emplois à forte prédominance masculine, c'est-à-dire où les hommes représentent plus de 80 % des effectifs (Beeman, 2011, 21). Parmi les professions à forte prédominance masculine, les métiers et occupations de la construction demeurent parmi les plus « sexospécifiques », c'est-à-dire des métiers et occupations définis comme étant des « emplois d'hommes » (CSC, 2010).

Malgré les efforts déployés par les femmes depuis des décennies pour faire comprendre que les professions et les compétences n'ont pas de sexe, l'intégration des femmes dans les emplois traditionnellement masculins demeure un défi particulier. Mais si les femmes ont quand même fait des gains dans la plupart des professions majoritairement masculines, l'intégration des femmes dans les métiers et occupations de la construction au Québec continue à être très problématique. En effet, le Québec montre le pire taux de présence active des femmes dans des métiers et occupations de la construction de toutes les provinces canadiennes.

Tableau 1.1 : Part des femmes dans les professions de la construction par province en 2006

Rang	Province	Part des femmes dans les professions de la construction
1	Alberta	5,9
2	Île-du-Prince-Édouard	4,0
3	Manitoba	3,8
4	Colombie-Britannique	3,6
5	Saskatchewan	2,8
6	Terre-Neuve et Labrador	2,8
7	Nouvelle Écosse	2,4
8	Nouveau Brunswick	2,3
9	Ontario	2,2
10	Québec	1,3
	Moyenne canadienne	3,0

Source : CCQ. Direction recherche et organisation, juin 2011. Données : Statistique Canada.

Mais la situation au Québec serait pire encore que ce que laissent entendre les données de 2006, car selon les données de la CCQ, le pourcentage de 1,3 % de la main-d'œuvre active n'a été atteint qu'en 2011 seulement (CCQ).

Tableau 1.2 : Femmes actives dans les métiers et occupations de la construction au Québec, 2000-2011

Année	Total de l'industrie	Nombre de femmes	Part de la main-d'œuvre total
2000	98 109	515	0,52 %
2001	99 981	627	0,63 %
2002	108 324	770	0,71 %
2003	118 727	1 031	0,87 %
2004	128 411	1 303	1,01 %
2005	133 395	1 481	1,11 %
2006	134 080	1 566	1,17 %
2007	138 132	1 664	1,20 %
2008	144 911	1 730	1,19 %
2009	145 857	1 735	1,19 %
2010	152 740	1 901	1,24 %
2011	159 166	2 067	1,30 %

Source : Commission de la construction du Québec, mai 2012

Peu importe si le pourcentage de 1,3% ait été atteint en 2006 ou en 2011, cette part de la main-d'œuvre est si petite et le progrès si lent qu'il est impératif de se pencher sur les barrières auxquelles font face les femmes dans ce secteur au Québec, surtout compte tenu du progrès constaté ailleurs au Canada.

De plus, non seulement les femmes représentent-elles une très faible proportion de la main-d'œuvre active au Québec, mais de plus elles ont un statut d'apprenti dans une très large proportion, soit 60%, comparativement à 33% pour les hommes (CCQ, 2011). Le fait que la majorité des femmes dans la construction n'accèdent pas au statut de compagnon entraîne de graves répercussions, notamment sur leur salaire.

Les métiers de la construction

Au Québec, la construction compte 26 métiers, chacun comportant des heures de formation dans le cadre d'un diplôme d'études professionnelles ainsi qu'un certain nombre d'heures d'apprentissage. Par exemple, le métier de peintre exige 900 heures de formation et trois périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune (6 000 au total). Si l'on observe la distribution des femmes selon les métiers, on voit qu'elles font un certain progrès dans quelques métiers.

Tableau 1.3: Les 10 métiers comptant le plus de femmes actives au Québec en 2011, leur présence proportionnelle et le salaire annuel moyen de ces métiers

Rang	Métier	Total de l'industrie	Nombre de femmes	Part de la main-d'œuvre	Salaire annuel moyen
1	Peintre	5 650	541	9,6%	25 543
2	Charpentier-menuisier Charpentière-menuisière	42 593	315	0,7%	31 037
3	Électricien - Électricienne	16 498	169	1,0%	40 947
4	Plâtrier - Plâtrière	3 111	123	4,0%	27 093
5	Carreleur - Carreleuse	2 211	63	2,8%	24 628
6	Tuyauteur - Tuyauteuse	8 631	45	0,5%	42 419
7	Opérateur - Opératrice d'équipement lourd	7 021	42	0,6%	35 526
8	Ferblantier - Ferblantière	4 332	39	0,9%	39 611
9	Calorifugeur - Calorifugeuse	921	37	4,0%	46 050
10	Poseur - Poseuse de systèmes intérieurs	2 506	29	1,2%	36 891
Salaire annuel moyen de l'ensemble des salariés et salariées de la construction					35 590

Source : Commission de la construction du Québec, mai 2012

Dans le tableau 3, on remarque que les femmes ont fait une entrée remarquable dans le métier de peintre où elles représentent 9,6 % de la main-d'œuvre. On remarque également que le salaire annuel moyen correspondant est l'un des plus faibles parmi les métiers de la construction. De plus, les femmes représentent seulement 18,9 % des compagnons de ce métier et le salaire annuel moyen des apprenties est nettement plus bas, soit 17 657 \$. Le deuxième métier ayant le plus grand nombre de femmes est celui de charpentière-menuisière, qui est également le métier ayant le plus grand nombre d'hommes, ce qui fait que les femmes ne représentent que 0,7 % des effectifs. Encore une fois, dans ce métier, seulement une faible proportion de femmes, 13,7 %, atteint le statut de compagnon. De plus, l'écart salarial entre les apprentis et les compagnons est particulièrement grand pour ce métier, les apprentis ayant un salaire annuel moyen de 21 900 \$ et les compagnons de 39 671 \$. Enfin, il est à noter que le salaire annuel moyen des apprentis dans de tous les métiers se situe à 23 044 \$ alors que le salaire annuel moyen de tous les compagnons se situe à 43 895 \$.

Les occupations de la construction

Le secteur de la construction compte 30 occupations qui exigent un certificat de compétence occupation délivré par la CCQ attestant de la réussite du cours Connaissance générale de l'industrie de la construction. Six occupations spécialisées requièrent un diplôme d'études professionnelles. Nous ne détenons pas de données pour l'ensemble des 30 occupations et des 6 occupations spécialisées, mais selon des statistiques de la CCQ, en 2010, il y avait 285 femmes travaillant comme manœuvre (1,4 % des effectifs) et 100 préposées à l'arpentage (8,5 % des effectifs). Par ailleurs, la plupart des métiers et des occupations pour lesquels nous détenons des statistiques démontrent quand même un progrès ou un maintien du nombre de femmes, même pour les très petites cohortes dans certains métiers, sauf pour deux occupations spécialisées, soudeur-soudeuse et main-d'œuvre de ligne. Dans le cas des soudeuses, il y avait en 2003 et 2004 15 soudeuses, puis ce nombre a diminué pendant plusieurs années pour en arriver à seulement 4 en 2010. Il y a eu une remontée en 2011 avec 8 soudeuses. Parmi la main-d'œuvre de ligne, après avoir atteint 10 femmes en 2009, le nombre a diminué à 4 femmes en 2010 pour remonter à 7 en 2011.

Les taux d'abandon

L'industrie de la construction connaît en général un taux d'abandon particulièrement élevé. Selon une étude de la CCQ publiée en 2008, le taux d'abandon de la main-d'œuvre de tous les statuts après 5 ans était de 38 %. Les compagnons et les personnes dans



les occupations de la construction ont le plus haut taux d'abandon, 45 %, les apprenties diplômées avaient le taux le moins élevés, 26 % après 5 ans (CCQ, 2008).

Toutefois, les femmes démontrent le plus fort taux d'abandon, soit 62 % d'abandon après 5 ans. Pour les femmes dans des occupations, le taux est encore plus élevé, 69 % après 5 ans, et les apprenties diplômées ont le taux le moins élevé, 56 % (CCQ, 2008). L'analyse des raisons données par les travailleurs et les travailleuses, révèle qu'il n'y avait pas de différence dans les raisons données par les femmes et par les hommes à l'égard des conditions générales de travail, des efforts physiques et de l'instabilité de l'emploi. Les auteurs notent :

En fait, les conditions de travail telles que les efforts physiques demandés, l'instabilité d'emploi et les horaires de travail sont souvent cités comme facteurs explicatifs de la rétention moindre des femmes dans la construction. À cet égard, le sondage vient donc briser certains mythes, en démontrant que les femmes ne sont pas plus contraintes, peut-être même moins, que les hommes pour ces éléments (CCQ, 2008, 42).

On observe par contre des différences marquées entre les femmes et les hommes concernant la question de la discrimination vécue dans l'industrie. En effet, plus de la moitié (51 %) des femmes ayant abandonné l'industrie ont dit avoir vécu des situations de discrimination selon le sexe ou l'ethnie (selon la terminologie de l'étude) « fréquemment » ou « quelquefois », comparativement à seulement 6 % dans le cas des hommes (CCQ, 2008, 43). Enfin, les femmes qui abandonnent disent avoir eu de mauvaises relations avec leurs collègues dans une proportion deux fois plus élevée que chez les hommes qui abandonnent (16 % comparativement à 8 %) (CCQ, 2008, 43).

La Loi R-20 et les travailleuses

Le contexte réglementaire distinct du secteur de la construction rend la situation des travailleuses vivant des problèmes de discrimination ou de harcèlement encore plus complexe. En effet, si une travailleuse pense qu'elle a été victime de discrimination à l'embauche ou à l'égard de ses conditions de travail, elle peut déposer une plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) où le traitement des plaintes est ardu et où des années peuvent s'écouler avant qu'une décision ne soit rendue. Dans un secteur caractérisé par le haut roulement des contrats, ce type de recours est évidemment peu utile. De plus, les réseaux formels et informels jouent souvent un rôle déterminant dans l'obtention de travail et comme les milieux sont petits, il est donc particulièrement risqué pour les femmes d'être perçues comme des « faiseuses de trouble » en dénonçant des gestes de discrimination.

Le recours prévu en cas de harcèlement est le dépôt d'un grief auprès du syndicat. Ce recours pose également problème lorsque le placement syndical représente la voie privilégiée d'accès aux emplois.

Dans le rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction remis à la ministre du Travail, on recommande l'inclusion d'une prohibition explicite contre la discrimination fondée sur le sexe en plus de celle sur l'allégeance syndicale. Le Groupe de travail a également recommandé qu'une personne ou une association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la CRT en cas d'intimidation ou de discrimination fondée sur le sexe. Cette recommandation aurait eu pour effet d'attribuer à la CCQ une responsabilité d'agir et de créer des recours à l'intérieur du système de réglementation de l'industrie beaucoup plus efficaces pour les femmes. Malheureusement, ces recommandations n'ont pas été retenues dans le Projet de loi 33, Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction.

La Loi R-20 contient deux articles touchant directement les femmes. L'alinéa 14 de l'article 123.1 autorise la formulation de normes différentes à l'égard des femmes, des autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau (selon la terminologie de la Loi R-20) et des immigrants en vue de favoriser leur accès, leur maintien et l'augmentation de leur nombre sur le marché du travail dans l'industrie de la construction. L'article 126.0.1 traite des mesures favorisant l'accès des femmes dans l'industrie. On y lit :

La Commission doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction.
Elle doit transmettre au ministre, à sa demande, tout rapport ou autre renseignement concernant l'application du premier alinéa dans le délai et suivant la forme qu'il détermine (Loi R-20, 2012).

Cet article, adopté en 1995, a mené à l'élaboration en 1996 d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes dont l'objectif est d'augmenter la présence des femmes dans des métiers et occupations de la construction à 2000 femmes ou 2% de la main-d'œuvre active en 2000. Comme nous l'avons vu plus haut, le pourcentage n'atteint même pas 1,5% en 2012.

Le programme d'accès à l'égalité dans la construction

Il est important de s'attarder au programme d'accès à l'égalité (PAÉ) de la construction puisqu'il s'agit d'une tentative officielle de la CCQ pour améliorer la présence des travailleuses actives dans la construction. Pour répondre aux pressions des groupes de femmes et dans le cadre de l'article 126.0.1, la Commission de la construction du Québec a mis sur pied le Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction. Ce comité a rédigé un rapport sur la situation des femmes dans l'industrie et a élaboré une série de 18 mesures afin d'assurer l'accès et le maintien des femmes dans cette industrie. Ces mesures étaient toutes volontaires et visaient surtout à développer un bassin de femmes formées dans les métiers et occupations de la construction, à faciliter l'embauche des femmes par les employeurs, à sensibiliser d'autres acteurs à la présence des femmes et à assouplir quelques normes pour les femmes.

La seule mesure qui aurait pu devenir contraignante était la mesure 15 :

Si et seulement si aucun résultat n'est atteint, le Comité, après évaluation, pourrait voir s'il faut pour les moyennes et grandes entreprises de l'industrie (10 salariés et plus), établir une obligation d'embauche de femmes formées.

Plusieurs mesures ont été affaiblies lors de la mise en application du PAÉ. Par exemple, les cinq places de la mesure 7 qui avait pour but de « réserver prioritairement cinq places ou un minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction » ont été réduites à deux places. Même la mesure 18, « concevoir une politique globale pour déséxuer les textes légaux, réglementaires et officiels » n'a pas été respectée. La Commission de la construction du Québec a produit en 2009 une trousse de projets pédagogiques pour les élèves du 3^e cycle du primaire visant à leur faire découvrir les métiers de la construction³, mais sans y inclure les titres féminisés des métiers, en contradiction directe avec la mesure 18.

Enfin, le seul bilan du programme d'accès à l'égalité produit par la CCQ était un bilan mi-étape rédigé en 2003. Ce court bilan cerne quelques « ajustements administratifs » apportés à certaines mesures, les résultats escomptés, les échéances et les suivis. La CCQ n'ayant pas produit de bilan final de ce programme qui prenait fin en 2006, on ne pourra connaître les conclusions qu'elle tire du programme. Par ailleurs, la lettre des responsables du bilan mi-étape qui l'accompagne montre clairement les limites d'action qu'ils sont prêts à poser pour des femmes. La lettre se termine ainsi :

³ Blais, Carolyne (2009). *À la découverte des métiers de la construction : trousse de projets pédagogiques pour les élèves du 3^e cycle du primaire*. Montréal, Commission de la construction du Québec et Septembre éditeur.

La Commission sera-t-elle en mesure en 2006 de dire au gouvernement et aux groupes de femmes attentives à nos résultats : mission accomplie ! C'est le pari qu'entend relever le CFPIC [Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction]. (...) Comme le CFPIC est mis au courant de l'évolution de ce dossier à chaque année, nul doute qu'il saura alerter la Commission s'il s'avérait que le programme bat de l'aile et que les résultats escomptés tardent. En effet, tous s'accordent à dire que le programme actuel qui se donne dix ans pour faire les changements d'attitudes nécessaires à l'intégration réussie des femmes dans l'industrie est la meilleure route à suivre. Personne ne veut d'un programme forcé qui obligerait les entreprises de l'industrie à embaucher des femmes pour pouvoir soumissionner sur des travaux découlant de contrats issus du gouvernement du Québec et personne ne veut que la Commission se voit obliger de mettre en œuvre la mesure 15 du programme d'accès à l'égalité (Direction de la formation professionnelle et Direction générale Programmes et opérations, CCQ, 2003, 4).

La Commission de la construction du Québec énonce clairement les marges extrêmement étroites qu'elle juge acceptable pour intervenir à l'égard d'une situation aussi problématique que celle des travailleuses de la construction.

L'organisme Femmes regroupées en option non traditionnelle (FRONT) a produit une excellente étude d'évaluation du programme d'accès à l'égalité de la construction. Intitulée *Construire avec elles*, l'étude analyse des données statistiques relatives aux femmes dans la construction en lien avec les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie. Des améliorations ont été observées à la suite du PAÉ, notamment en ce qui concerne l'augmentation des entrées des femmes dans l'industrie entre 1996 et 2005, proportionnellement plus importante que l'augmentation des entrées chez les hommes (Danvoye et Legault, 2007, 57). Toutefois, les auteures soulignent le problème du maintien des femmes ainsi qu'une plus grande difficulté chez les femmes à travailler à temps plein (Danvoye et Legault, 2007, 62-65.) Le sommaire du rapport de recherche rapporte :

Sans dresser un bilan exhaustif du niveau d'application de chacune des 18 mesures proposées en 1996 par le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans le milieu de la construction, on observe que les résultats initiaux n'ont pas été atteints. En 2006, moins de 1,5% de femmes œuvraient dans l'industrie de la construction, alors que l'objectif initial était de 2%. Soulignons que les mesures ciblant précisément des acteurs de l'industrie, et qui énoncent des objectifs clairs, ont donné davantage de résultats que les mesures plus vagues, appelant des acteurs de l'industrie à les appliquer de façon volontaire. (...)

En somme, les mesures n'ont pas apporté beaucoup de résultats positifs quantifiables et observables pour améliorer l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction. Une dernière mesure



devait d'ailleurs s'appliquer si les objectifs initiaux du Programme d'accès à l'égalité n'atteignaient pas leur cible principale. Cette mesure, qui prévoit l'obligation pour les entreprises de 10 personnes salariées et plus d'embaucher des travailleuses formées, n'a jamais été appliquée (Quirion, 2008, 5).

Étant donné le taux de présence active de moins de 1,5 %, il est clair que le programme d'accès à l'égalité n'a donné que très peu de résultats. Mais ce qui ressort clairement, est que le programme n'a jamais été appliqué dans son intégralité et que des mesures volontaires ont été affaiblies. Même une mesure simple mais significative comme la féminisation des textes n'a pas été respectée. Il est par conséquent impossible de savoir ce qu'aurait donné un programme d'accès à l'égalité appliqué et suivi de manière rigoureuse.

Études sur les travailleuses de la construction

La situation problématique des travailleuses de la construction n'est pas nouvelle. Plusieurs excellentes études ont été élaborées sur cette question, notamment la publication du livre, *Travailleuses de la construction* en 2006 (Dugré, 2006), l'étude de FRONT, *Construire avec elles* (Danvoye et Legault, 2007), et l'imposante étude du Conseil sectoriel de la construction (un conseil sectoriel fédéral), *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*, publié en 2010.

Dans le livre *Travailleuses de la construction*, basé sur des entrevues réalisées auprès de travailleuses et travailleurs de la construction, l'auteur décortique les éléments de la culture de l'industrie qui ont pour effet d'ériger des barrières à l'intégration des femmes. Toutes les personnes interviewées s'entendent pour dire que les femmes ne sont pas acceptées d'emblée dans l'industrie. Le problème ne repose pas sur des difficultés liées aux tâches à effectuer, mais plutôt sur les relations de travail (Dugré, 2006, 50).

Selon Dugré, l'expérience des travailleuses ressemble à celle d'autres travailleuses ayant investi des emplois traditionnellement masculins. En emploi, ces travailleuses vivent en situation de tension entre travailler « sous haute surveillance » et vivre un profond isolement⁴. Toujours selon Dugré, dans un milieu de travail homogène ayant une population majoritaire cherchant à protéger « son terrain », les majoritaires

⁴Voir aussi Legault, Marie-Josée (2001). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non-traditionnellement féminins*. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas. Télé-Université.

dominants ont tendance à exagérer les différences entre eux et les minoritaires afin d'ériger des barrières et d'isoler ces derniers. En effet, « ne pas faire partie du groupe » est l'une des principales difficultés des femmes dans les métiers et occupations de la construction. Plusieurs disent qu'elles doivent faire leurs preuves chaque fois qu'elles travaillent avec une nouvelle équipe – et souvent les équipes changent régulièrement – et qu'elles n'ont pas droit à l'erreur. Selon Dugré, « il existe un véritable refus de l'intégration des femmes dans ce milieu, un refus de la mixité » (Dugré, 2006, 56).

Par ailleurs, la culture des chantiers sert au développement et à la reproduction d'une identité masculine qui affecte nécessairement l'intégration des femmes. La compétence technique et physique est fermement associée à la masculinité et certains hommes peuvent se sentir menacés par des femmes capables de faire leur travail (Dugré, 2006, 67-70). De plus, certains éléments de la culture des chantiers comme le langage cru, la pornographie, les « farces plates », les « jokes de cul » et les rapports constants à la sexualité, servent à garder les femmes à distance et à souligner leur incapacité à entretenir des rapports de collégialité avec les travailleurs. Enfin, une culture organisationnelle très homogène et exclusive tend à renforcer la conformité de ses membres qui n'osent pas prendre parti lors de conflits afin d'éviter de devenir à leur tour une cible.

L'étude du Conseil sectoriel de la construction propose une analyse plus structurelle des obstacles à l'intégration des femmes. Elle note que l'isolement, la discrimination et le harcèlement constituent des obstacles plus pernicious auxquels il faut s'attaquer pour intégrer et maintenir les femmes dans ce secteur. De plus, elle note l'absence de modèles et de mentors pour les femmes en plus du financement insuffisant des programmes de formation destinés aux femmes. Ces programmes ont fait leurs preuves dans plusieurs provinces mais ne bénéficient pas toujours d'un financement stable, surtout une fois passée la période de projet pilote ou leur période de développement initial (CSC, 2010, 79). Les difficultés à se faire embaucher ainsi que l'absence de réseaux informels posent également des barrières importantes aux femmes cherchant à intégrer l'industrie.

CHAPITRE 2

NOTRE ÉTUDE SUR LES TRAVAILLEUSES DE LA
CONSTRUCTION: LE PORTRAIT DES RÉPONDANTES

Notre étude auprès des travailleuses de la construction visait un but modeste mais important. Nous cherchions à répondre aux questions suivantes : étant donné le très faible taux de présence des travailleuses dans la main-d'œuvre active des métiers et occupations de la construction, les problèmes dont nous avons entendu parler sont-ils limités à certaines travailleuses ou s'agit-il de problèmes généralisés ? Sommes-nous en mesure d'établir quels sont les problèmes les plus urgents vécus par les travailleuses et de cerner les contextes dans lesquels s'inscrivent ces problèmes ? Pour répondre à ces questions, un défi de taille s'offrait à nous dès le départ. Cherchant à savoir si les femmes font face à des problèmes systémiques sans avoir recours à une étude de grande échelle, nous avons opté pour une étude qualitative exploratoire avec un échantillon intentionnel, c'est-à-dire que nous recherchions un grand éventail d'expériences de travailleuses en termes de métier ou d'occupation, du nombre d'année d'expérience ainsi que de la région. De plus, malgré l'échantillon restreint et un but pratique, nous cherchions à rendre la richesse des expériences des travailleuses ayant accepté de partager leurs perceptions et leurs idées avec nous.

Notre étude se fondant sur la perception que les problèmes vécus par les travailleuses de la construction sont plus graves que ceux vécus par d'autres femmes sur le marché du travail, il nous fallait examiner plus en profondeur les contextes d'où émergent les problèmes vécus par les travailleuses dans ce domaine. Par exemple, pouvons-nous cerner les problèmes les plus graves vécus par les travailleuses ? Si les travailleuses signalent certains problèmes comme étant particulièrement importants, comment en perçoivent-elles l'impact sur leur propre carrière et sur la situation des travailleuses de la construction en général ? Enfin, pouvons-nous dégager des tendances par rapport aux régions ou aux syndicats relativement aux problèmes mentionnés ?

Nous savions en outre qu'il est souvent difficile de trouver des répondantes pour s'exprimer sur un phénomène ou une réalité lorsque ces personnes sont en nombre minoritaire. Elles peuvent par exemple avoir peur d'être identifiées, et, en effet, nous avons reçu de nombreux refus de participation de la part de travailleuses ayant dit avoir peur de représailles potentielles si elles parlaient de ce qu'elles vivaient. Ce problème de recrutement soulève des questions quant au climat de travail dans lequel elles œuvrent. Malgré cela, 35 travailleuses ou ex-travailleuses de la construction ont accepté de répondre à notre questionnaire avec beaucoup de franchise. Les répondantes représentent 14 occupations ou métiers différents et proviennent de cinq régions. Certaines ont moins d'un an d'expérience tandis que d'autres ont plus de 20 ans d'expérience. Malgré cette diversité, certaines réalités et certains problèmes ressortent clairement des réponses qu'elles nous ont fournies. Dans ce chapitre, nous présentons d'abord la méthode utilisée pour la collecte des données. Nous présentons par la suite un portrait des travailleuses rencontrées et une analyse des propos des travailleuses, des problèmes qu'elles rencontrent en plus des défis et des sources de satisfaction qu'elles retirent de leur vie professionnelle dans un secteur pas comme les autres.

Méthode

Nous avons procédé à la collecte des données au moyen d'un questionnaire semi-ouvert auquel ont répondu 35 travailleuses de la construction. L'échantillon des travailleuses a été construit par contacts via des réseaux formels et informels de travailleuses et par échantillonnage en boule de neige, c'est-à-dire en demandant à des travailleuses si elles pouvaient nous fournir d'autres noms de travailleuses. De plus, nous avons accepté dans l'échantillon des travailleuses qui ne pratiquent plus leur métier mais qui sont toujours actives dans le secteur de la construction et des travailleuses qui pratiquent leur métier dans un autre secteur et, dans un cas, qui n'a jamais pu pratiquer le métier de la construction pour lequel elle a été formée. Le taux d'abandon chez les travailleuses de la construction étant de plus de 60% après cinq ans, nous avons découvert que les expériences de ces femmes étaient aussi instructives par rapport aux problèmes vécus par les travailleuses que les expériences de celles qui pratiquent depuis longtemps leur métier dans ce secteur.

Dix-huit travailleuses ont rempli elles-mêmes le questionnaire, à la main ou par fichier électronique, et 14 travailleuses ont choisi de répondre aux questions oralement. L'agente de recherche a transcrit leurs réponses intégralement. Chaque répondante a rempli le formulaire de consentement et a été assurée que son nom ne serait jamais dévoilé. Les questionnaires ont été distribués et remplis entre septembre 2010 et avril 2012.

Les questions ouvertes du questionnaire ont ensuite été analysées par l'auteure du rapport selon certaines catégories d'analyse préétablies tandis que d'autres catégories d'analyse ont émergé des réponses des travailleuses. En ce qui a trait aux réponses des travailleuses, il faut se rappeler que ces réponses constituent la représentation de la travailleuse, à un moment précis, d'une situation complexe et mouvante. Dans ce rapport, nous essayons de présenter les propos avec le plus de précision et de clarté possible pour bien faire ressortir les similarités ainsi que la diversité des situations rapportées. Par ailleurs, lorsque nous citons des propos, nous identifions la répondante par son métier actuel ou le dernier métier qu'elle a occupé en indiquant sa situation actuelle ainsi que par un code d'identification. Par ailleurs, nous nous sommes retenues d'identifier le métier de certaines travailleuses pour éviter que l'on déduise leur identité. Ces cas sont identifiés par le terme « travailleuse ». Nous visons toujours la plus grande transparence dans le traitement des données tout en protégeant l'identité des répondantes.

Les métiers et les occupations

L'échantillon des travailleuses rejointes pour l'étude couvre un éventail relativement large de métiers et d'occupations. Le métier ou l'occupation indiqué dans le tableau représente la réponse des travailleuses à la première question : « Quel métier ou occupation exercez-vous présentement ? ». Notons que pour plusieurs travailleuses, leur situation à l'égard de leur métier a beaucoup évolué dans le temps. Par exemple, un certain nombre de travailleuses ont été formées pour d'autres métiers de la construction et ont dû poursuivre leur cheminement professionnel en se formant dans un autre métier. D'autres ont dû se rabattre sur un emploi de manœuvre à cause d'un obstacle majeur à l'exercice du métier ou de l'occupation pour lequel elles ont été formées. Les réponses indiquées dans le Tableau 2.1 indiquent le métier ou l'occupation présentement occupé et celui qui a été le dernier occupé dans le secteur de la construction.

Tableau 2.1 : Métier ou occupation exercé par les répondantes dans la construction

Arpenteuse	1
Charpentière-menuisière	2
Cimentière-applicatrice	1
Électricienne	4
Ferblantière	2
Grutière	1
Manœuvre	4
Manœuvre spécialisée	6
Opératrice de machinerie lourde	2
Opératrice de pelle mécanique	4
Peintre en bâtiment	2
Plombière	2
Poseuse de systèmes intérieurs	2
Soudeuse	2
Total	35

La situation des répondantes au moment de l'étude

Comme nous l'avons déjà mentionné, la situation de la travailleuse au moment de l'étude s'insère dans un parcours complexe qui comprend souvent non seulement des avancées, mais aussi des reculs, des obstacles ainsi que des moments d'arrêt. Nous avons essayé de rendre au mieux la situation de chaque répondante afin de bien comprendre les similarités et les tendances relevées dans l'ensemble des questionnaires. Le tableau 2.2 présente la situation à l'égard de l'emploi dans le secteur de la construction des répondantes.

Tableau 2.2 : Situation à l'égard de l'emploi des répondantes au moment de l'étude

Répondantes exerçant leur métier de formation dans le secteur de la construction	21
Répondantes en arrêt de travail	2
Répondantes actives dans le secteur de la construction mais n'exerçant pas leur métier de formation	3
Répondantes exerçant leur métier de formation dans un autre secteur économique	6
Répondantes qui n'exercent plus leur métier de formation et qui ne sont pas actives dans le secteur de la construction	3
Total	35

Nombre d'années d'expérience

Les réponses à la question : « Depuis combien d'années exercez-vous dans l'industrie ? » sont indiquées dans le Tableau 2.3 par tranche d'années. Il est intéressant de noter que presque les deux tiers des répondantes ayant répondu à la question (31 en tout) ont plus de cinq ans d'expérience, alors que l'on sait que plus de 60 % des travailleuses quittent l'industrie après cinq ans.

Tableau 2.3 : Nombre d'années des répondantes dans la construction

Moins de 2 ans	2
2 à 5 ans	9
6 à 10 ans	16
11 à 15 ans	1
16 ans et plus	3
N'a pas répondu	4
Total	35

Répartition géographique des répondantes

Malgré la nature restreinte de l'échantillon, il était important d'avoir une répartition régionale variée, c'est pourquoi l'étude visait l'obtention de cinq régions. Nous voulions savoir entre autres si les problèmes vécus par les travailleuses étaient généralisés à travers la province ou bien s'il y avait des régions plus problématiques que d'autres. Quatorze répondantes travaillent ou ont travaillé dans la région de Montréal, trois dans la région de la Capitale-Nationale, cinq sur la Côte-Nord, sept en Abitibi-Témiscamingue et six dans la région de la Gaspésie et des Îles-de-la-Madeleine.

Tableau 2.4 : Nombre de répondantes par région

Montréal	14
Capitale-Nationale	3
Côte-Nord	5
Abitibi-Témiscamingue	7
Gaspésie-Îles-de-la-Madeleine	6
Total	35

Secteurs où travaillent les femmes

Au sujet des secteurs dans lesquels les femmes travaillent le plus, nous n'avons pas posé de question sur la répartition des heures travaillées selon le secteur. Nous notons par ailleurs une faible représentation des travailleuses de notre étude dans le secteur institutionnel et une représentation moins forte dans le secteur industriel.

Tableau 2.5 : Secteurs où les répondantes sont présentes (plusieurs réponses sont possibles)

Commercial	17
Institutionnel	3
Industriel	6
Génie civil et voirie	11
Résidentiel	12

Affiliation syndicale des répondantes

En ce qui a trait à l'appartenance syndicale, les réponses indiquées dans le Tableau 2.6 représentent l'appartenance syndicale actuelle ou la dernière appartenance syndicale dans le secteur de la construction, dépendamment de la réponse de la travailleuse. Tout comme dans la situation parfois mouvante de ces métiers, certaines travailleuses ont mentionné avoir changé d'appartenance syndicale pour diverses raisons.

Tableau 2.6 : Appartenance syndicale des répondantes

Fédération des travailleurs du Québec (FTQ)	21
Conseil provincial du Québec des métiers de la construction International (CPQMCI)	7
Confédération des syndicats nationaux (CSN)	4
Centrale des syndicats démocratiques (CSD)	2
Syndicat québécois de la construction (SQC)	0
N'a pas répondu	1
Total	35

CHAPITRE 3

LES EXPÉRIENCES DES TRAVAILLEUSES
DE LA CONSTRUCTION: DES PARCOURS COMPLEXES
ET SEMÉS D'EMBÛCHES

Les perceptions des travailleuses de la construction sur les avantages de leur travail et les problèmes qu'elles vivent dans ce secteur témoignent d'un grand éventail d'expériences. Certaines femmes ont profité du questionnaire pour nous raconter des histoires professionnelles réussies tandis que d'autres ont raconté avoir vécu des expériences pénibles. Malgré la diversité des expériences, nous pouvons tout de même faire ressortir un certain nombre de tendances et d'éléments partagés par presque toutes les femmes.

Dans ce chapitre, nous présenterons l'analyse des expériences des travailleuses selon leur parcours professionnel : d'abord, les facteurs qui étaient déterminants pour les répondantes dans leur décision d'aller vers une carrière dans la construction ; ensuite, les problèmes qui se présentent à l'embauche et ensuite en emploi. Nous verrons par la suite comment les répondantes voient la situation des femmes plus généralement dans l'industrie ainsi que leur évaluation de la situation des femmes à partir de leur expérience. Nous terminons le chapitre par les recommandations des travailleuses pour améliorer leur situation et par notre conclusion.

Comme dans toute recherche, les répondantes ont répondu aux questions selon des styles de réponses variés. Certaines ont raconté ou écrit des réponses avec beaucoup de détails tandis que d'autres ont synthétisé leurs réponses par une liste de points ou en seulement quelques mots. Les réponses citées sont transcrites textuellement, seules quelques corrections orthographiques mineures ont été apportées pour en faciliter la lecture.

Facteurs qui ont joué dans le choix d'une carrière dans la construction

La première question du questionnaire, après avoir demandé d'inscrire le métier pratiqué, était la suivante : quels sont les facteurs qui vous ont poussée à exercer un métier de la construction ? Les réponses à cette question s'articulent très clairement autour de trois thèmes : l'attrait pour le travail manuel, le travail de construction ou avec des machines ; la recherche d'un défi personnel et la possibilité de se dépasser ; la question du salaire, des avantages sociaux et du fonds de retraite.

L'attrait du travail manuel

Le désir de travailler manuellement est le facteur le plus souvent mentionné par les répondantes pour expliquer le fait de vouloir travailler dans la construction. En fait, 18 des répondantes ont relevé cet élément. Par ailleurs, nombreuses sont les répondantes à avoir donné plusieurs raisons pour expliquer leur décision. Voici quelques réponses :

Le travail manuel, travail d'équipe (apprenti-compagnon), la diversification (gaz naturel-propane, cup, fonte, plastique, chauffage, etc.). Relever de nouveaux défis, travail dans un milieu masculin (plus d'affinités), vacances, salaires, fonds de pensions, assurances (Plombière, 1).

Le travail manuel et physique, variété du métier, la satisfaction d'un accomplissement concret d'un projet, défis à résoudre les problèmes, travail d'équipe autant qu'individuel (Électricienne, 3).

J'ai toujours été attirée vers les métiers et la machinerie et j'aime mieux travailler dans un milieu d'hommes (Machiniste, machinerie lourde, 16).

Ces répondantes sont clairement attirées par les caractéristiques des métiers de la construction, en particulier le travail manuel, mais aussi le travail d'équipe et le travail en milieu masculin. Elles savent dans quoi elles s'embarquent, connaissent la variété des procédés et des techniques, des machines et des équipements, et leur choix correspond à leurs intérêts et à leurs aptitudes.

L'attrait du défi personnel

Au deuxième rang des facteurs, il y a l'attrait du défi, comme nous l'avons vu dans les citations ci-dessus. L'idée de défi personnel a été mentionnée par 15 répondantes.

Anciennement, j'étais camionneur. Un défi personnel ainsi que pour les avantages (Travailleuse, 21).

Les défis personnels, travail manuel (Peintre en bâtiment, 14).

Des défis, le goût de travailler physiquement, le salaire (Plombière, 7).

Il est intéressant de considérer ce que le mot « défi » signifie dans ce contexte, correspondant ici à l'idée de se faire « tester », de devoir se surpasser et de savoir que ce ne sera pas facile. Les répondantes qui ont parlé de « défi » étaient donc prêtes à affronter certaines épreuves.

Pour certaines travailleuses, le défi personnel fait partie de leur cheminement professionnel. Une travailleuse nous a raconté le changement de carrière majeur qu'elle a effectué :

Je suis technicienne comptable de formation, et à l'aube de la quarantaine, un changement de carrière était nécessaire pour moi. J'étais technicienne comptable pour une compagnie de construction auparavant et ça m'interpellait d'être sur les chantiers (Travailleuse, 9).

Cette travailleuse raconte avec beaucoup de candeur le virage professionnel majeur qu'elle a effectué. Comme d'autres travailleuses, elle est déterminée et prête à foncer. On dirait que si une femme décide d'aller vers la construction, c'est qu'elle a une idée que ce sera un défi et elle se sent en mesure d'y faire face.

Le salaire et les avantages sociaux

On retrouve presque à égalité avec l'attrait du défi l'intérêt pour le salaire et les avantages sociaux, 14 répondantes l'ayant mentionné. Il est par ailleurs intéressant de noter que les conditions de travail sont très présentes parmi les facteurs ciblés par les travailleuses.

Mon père qui travaille dans un domaine connexe. Le salaire et les avantages (Travailleuse, 8).

Les salaires avantageux (Peintre en bâtiment, 13).

C'est payant (Soudeuse, 35).

Une job pour gagner bien ma vie, les salaires (Opératrice de pelle mécanique, 25).

L'importance des conditions de travail suscite plusieurs interrogations. Le secteur semble jouir d'une bonne réputation par rapport aux conditions de travail, mais les travailleuses sont-elles conscientes des écarts de salaire importants entre les apprentis et les compagnons et le fait que seulement une minorité de travailleuses accèdent au statut de compagnon ? De plus, si les travailleuses ont de la difficulté à accumuler des heures de travail, réalisent-elles qu'elles risquent de ne pas avoir accès à plusieurs avantages sociaux ? Il importe de savoir si les bonnes conditions de travail sont accessibles de manière équitable aux femmes et aux hommes. À la question des avantages à occuper un métier de la construction, plusieurs travailleuses ont soulevé ce problème. Voici quelques réponses :

Les salaires, les assurances médic, pas assez d'heures accumulées pour en bénéficier (Cimentière-applicatrice, 10).

Quand on travaille, c'est payant (Soudeuse, 35).

Avantages sociaux, les salaires, paie de vacances quand on est capable de faire nos heures (Peintre en bâtiment, 14).

Même si un grand nombre de travailleuses ont désigné les salaires et les avantages sociaux comme étant un facteur dans leur choix de carrière dans la construction, plusieurs soulèvent les problèmes découlant du fait de ne pas accumuler assez d'heures pour en bénéficier. Nous reviendrons sur cette question plus loin dans ce rapport.

Autres facteurs

Parmi les autres facteurs relevés, certains sont en lien avec l'attrait pour le travail manuel et le défi. À cet égard, quatre femmes ont dit préférer travailler avec des hommes, certaines pour «faire différent» ou parce que : «c'était un métier non traditionnel, j'avais ça dans le sang».

Des liens familiaux ont aussi joué un rôle pour quatre femmes, ayant soit grandi au sein d'une famille ayant des liens avec ce secteur ou ayant un conjoint dans le domaine. Une travailleuse a répondu à la question en disant : « Mon conjoint a une compagnie. C'est plus facile et j'en suis consciente » (Manœuvre spécialisée, 15).

Enfin, quatre travailleuses ont indiqué que leur choix résultait d'un concours de circonstances, sans plus de précision.

Connaissance des problèmes pour les femmes dans le secteur de la construction

Nous avons demandé aux répondantes si on leur a parlé au moment de leur formation des difficultés que les femmes pouvaient vivre dans ce secteur. La grande majorité des répondantes (23) ont répondu non, mais sept travailleuses ont répondu oui. Cinq répondantes n'ont pas répondu à la question.

Deux travailleuses ont profité de la question pour raconter des situations de harcèlement vécues pendant leur formation.

Plusieurs fois pendant mon DEP, les élèves et les professeurs m'ont dit que ce n'est pas un métier pour une femme. Ils ont tenté de me décourager et m'influencer pour abandonner tout en me disant qu'ils me préparaient pour la dure réalité des chantiers (Travailleuse, 8).

Les profs ont tout mis en œuvre pour me faire abandonner, car ce n'était pas une place pour les femmes (Opératrice de pelle mécanique, 25).

Nous avons remarqué un phénomène similaire dans notre étude sur les travailleuses dans les métiers majoritairement masculins (Beeman, 2011). La formation semble bien se passer pour la plupart des femmes et les problèmes plus sérieux commencent plutôt en emploi. Pourtant, un nombre non négligeable de femmes rencontrent déjà de graves problèmes lors de la formation. Ce phénomène signifie qu'il est faux de penser que les problèmes de comportements sexistes vont s'atténuer avec la montée de la jeune génération. De plus, il y a des professeurs, c'est-à-dire des hommes en autorité et des modèles pour les jeunes hommes, qui tolèrent ou, pire encore, qui participent à des comportements inacceptables qui briment les droits de leurs élèves féminines.

Les difficultés des travailleuses à l'embauche

En suivant le parcours complexe des femmes dans la construction, nous savons que le moment de l'embauche est généralement compliqué pour les femmes dans des métiers ou des milieux majoritairement masculins. Nous voulions savoir comment les travailleuses perçoivent la situation et vivent ce moment crucial.

Le secteur de la construction se distingue des autres secteurs économiques entre autres par le roulement des emplois. Les travailleurs et travailleuses doivent se faire embaucher à répétition au cours d'une année, souvent – mais non exclusivement – par

l'entremise d'un syndicat. Les travailleuses vivent une situation complexe où des entrepreneurs sont responsables de l'embauche, mais un syndicat peut y jouer un rôle important, voire essentiel à l'embauche, mais pas toujours et pas partout. Par ailleurs, ce système a été en principe aboli dernièrement lors de l'adoption de la Loi 33 (Loi abolissant le placement syndical dans le secteur de la construction) en novembre 2011, alors que les propos des travailleuses ont été récoltés juste avant la réforme du placement dans la construction. Toutefois, il reste à voir le rôle que les syndicats joueront dans le nouveau système mis en œuvre par la Commission de la construction du Québec.

La grande majorité des répondantes disent avoir vécu des problèmes pendant la recherche d'emploi et au moment de l'embauche. Étant donné les études précédentes ainsi que notre propre expérience dans le domaine, nous n'étions pas surprises par le nombre de répondantes qui ont souligné les problèmes à l'embauche. Nous avons par contre été très surprises par la nature extrêmement sévère des problèmes rencontrés par les travailleuses. Trois thèmes prédominants se dégagent des réponses au sujet de l'embauche. La discrimination a récolté le plus grand nombre de réponses, 14 répondantes l'ayant mentionné. Les préjugés ont été relevés par dix répondantes comme étant le principal problème. Enfin, neuf répondantes disent ne pas avoir eu de problème elles-mêmes, mais soulignent que ce n'est pas le cas pour la plupart des travailleuses. Nous analyserons chacun de ces thèmes.

Afin de bien cerner ce qu'est la discrimination à l'embauche, il convient de s'appuyer sur une récente étude de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (Eid, 2012) ayant cité une définition de la Cour suprême du Canada :

La discrimination peut se décrire comme une distinction, intentionnelle ou non, mais fondée sur des motifs reliés à des caractéristiques personnelles d'un individu ou d'un groupe d'individus, qui a pour effet d'imposer à cet individu ou à ce groupe des fardeaux, obligations ou désavantages non imposés à d'autres ou d'empêcher ou restreindre l'accès aux possibilités, aux bénéfices et avantages offerts à d'autres membres de la société⁵.

Le problème de la discrimination est par ailleurs intimement lié à celui des préjugés. À cet effet, il est intéressant à noter que les répondantes réfèrent plus au problème des préjugés lorsqu'elles parlent des problèmes vécus auprès des employeurs comparativement au problème de la discrimination qu'elles nomment plus en lien avec les syndicats. L'employeur détient la responsabilité de l'embauche, mais certains syndicats, surtout ceux qui ont le monopole de certains métiers ou occupations, jouent

⁵ Andrews c. Law Society of British Columbia, [1989], 1 R.C.S. cité dans Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec, *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultat d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*. Cat. 2. 120-1.31. 2012.

un rôle déterminant dans le placement sur les chantiers. Les travailleuses sont par conséquent aux prises avec deux sources de préjugés et de discrimination, chacune ayant des pouvoirs distincts en fonction de la situation.

Lorsqu'il est question de la discrimination vécue en lien avec un employeur, la question des préjugés est clairement à l'avant-scène. Selon ces travailleuses, les femmes manquent de crédibilité auprès des employeurs du seul fait d'être une femme, complexifiant ainsi l'embauche. Voici quelques réponses relatives aux problèmes rencontrés lors de l'embauche :

La confiance de l'employeur face à une femme comme si ça ne pouvait pas fonctionner. Faut les convaincre qu'on est capable. Ils manquent de confiance envers nous (Manœuvre, anciennement soudeuse, 2).

Des préjugés à l'égard de la force physique (inférieure aux hommes), source de distraction pour les autres corps de métier (Travailleuse, 8).

Ils pensent qu'on n'est pas capable de faire la job (Arpenteuse, 20).

Les femmes qui exercent un métier majoritairement masculin font face à un phénomène bien connu où elles « doivent faire leurs preuves » auprès d'un employeur ou d'une équipe, c'est-à-dire qu'elles doivent démontrer à l'employeur et aux collègues masculins qu'elles sont tout à fait capables de faire le travail afin d'éliminer les préjugés à leur égard (Legault, 2001, Dugré, 2006, Beeman, 2011). Les préjugés à l'égard des femmes qui exercent des métiers majoritairement masculins sont également très connus : des préjugés à l'effet que, en dépit de sa formation et sa période d'apprentissage, une femme n'a pas la force physique pour faire le travail, qu'elle aura des problèmes de conciliation travail-famille, que sa simple présence dans l'équipe créerait des problèmes au niveau relationnel avec les collègues masculins, etc.

Il est évident que les travailleuses dans la construction, tout comme les travailleuses dans d'autres milieux majoritairement masculins, ne bénéficient pas d'une présomption de compétence à leur embauche, contrairement aux travailleurs masculins. Mais les préjugés dépassent les questions de compétence comme si la simple présence des femmes pouvait créer des problèmes et que c'est aux travailleuses à payer le prix de l'incapacité des travailleurs à entretenir des rapports professionnels corrects avec les femmes.

En plus des problèmes de préjugés tenus par des employeurs à leur égard, douze travailleuses disent avoir vécu de la discrimination directe de la part d'un syndicat en toute impunité. Plusieurs ont décrit en détail ce qu'elles ont vécu. Voici quelques témoignages portant sur les problèmes à l'embauche ou vécus personnellement :

La discrimination pour commencer, l'intimidation et le harcèlement par la suite. (...) Mon syndicat m'a dit qu'il ne me ferait jamais travailler. Qu'il ferait travailler des pères de famille bien avant moi (Plombière, 7).

Le représentant du syndicat de la région m'a fait savoir que j'étais pas la bienvenue. Les travailleurs me disent de retourner en arrière de mes chaudrons, et ce, pas toujours poliment. Je pourrais t'en parler toute la journée (Travailleuse, 21).

Les locaux syndicaux (sic), jusqu'aux dernières nouvelles, refusaient les filles en toute impunité, sans gêne aucune, même si les filles ont leur carte de compétence de la construction. Cela limite les références auprès des employeurs, et cela empêche aussi une fille de pouvoir aller à un meeting syndical, qui est la source de référence par rapport à où sont les contrats présents et à venir. (Soudeuse, 35).

Il a fallu que je fasse mes preuves pendant un an et demi avant d'être acceptée. (...) Le syndicat [nom retenu] ils ont le monopole des soudeurs haute pression et m'ont trouvé toutes les raisons du monde pour pas que je signe [le syndicat]. En finissant par me dire que de toute façon je travaillerais pas en soudure pour eux (Manœuvre, 2).

Ce problème ne semble pas nécessairement concerner l'ensemble des syndicats de la construction, mais surtout des syndicats qui ont un pouvoir exceptionnel dans des métiers ou des régions spécifiques. Il est en effet arrivé à certaines travailleuses, tout de suite après leur formation, de s'adresser au syndicat ayant le monopole du placement dans leur métier, et qu'il ait refusé ouvertement de les prendre. Ces travailleuses se retrouvent seules, sans information sur leurs droits, sans recours et sans aide. Quelques-unes rapportent avoir demandé de l'aide auprès de la Commission de la construction du Québec, mais sans succès. Une travailleuse a mentionné qu'ils ont ri d'elle à la CCQ lorsqu'elle a cherché de l'aide. Certaines ont quand même trouvé d'autres emplois dans la construction et d'autres ont trouvé une façon de pratiquer leur métier ailleurs. La question du rôle de défense des droits joué par les syndicats de la construction est épineuse. La confusion créée par le placement syndical quant à la responsabilité de l'embauche rend également confus le recours des travailleuses en cas de discrimination.

Expériences de celles qui disent ne pas avoir eu de problème à l'embauche

Il est intéressant de se pencher sur les expériences des travailleuses qui ont dit ne pas avoir vécu de problème à l'embauche pour mieux comprendre les dynamiques du secteur. À cet égard, neuf travailleuses ont répondu qu'elles n'ont pas eu de problème à l'embauche et certaines travailleuses ont donné une explication à leur réussite.



En effet, plusieurs de celles qui ont eu de relativement bonnes expériences en emploi mentionnent le fait qu'un employeur leur a fait confiance ou qu'elles travaillent pour une entreprise familiale. Ces travailleuses disent qu'elles se considèrent chanceuses comparativement à d'autres travailleuses.

Je n'ai pas eu de problème à cet effet. Mon conjoint travaille dans le même domaine (Électricienne, 23).

Moi je n'en ai pas eu. J'avais déjà un pied dans la boîte. Ça m'a facilité l'entrée (Électricienne, 26).

Je n'ai pas eu de problème. On m'a donné une chance. Une confiance absolue venant de l'employeur (Charpentière-menuisière, 28).

Si c'était pas pour ma famille, ça aurait été moins facile pour l'embauche. Je connais une fille qui n'a pas pu (Opératrice de machinerie lourde, 8).

On peut constater que ces travailleuses expliquent leur réussite en fonction d'une situation particulière, par exemple des liens familiaux ou un lien privilégié avec l'employeur ou l'entreprise. Par ailleurs, quelques travailleuses nous ont raconté de belles histoires de réussite comme celle-ci :

Dans mon cas, l'âge, j'avais 41 ans presque 42. Je mesure 5 pieds et je pèse 115 livres. (...) Il m'a signé un 150 heures pensant que je ne durerais pas. Après 4 mois, il m'a mis la main sur l'épaule et m'a dit que j'étais SON HOMME (majuscule dans l'original) (Travailleuse, 9).

Il faut toutefois se rappeler qu'un beau cas de réussite ne veut pas dire que la travailleuse n'a pas connu de difficultés importantes pendant son parcours professionnel. Par exemple, la travailleuse citée ci-haut répond de manière laconique à une autre question : « j'ai eu un employeur misogyne et j'ai changé d'employeur ». Nous verrons dans la section portant sur l'évaluation des répondantes sur la place des travailleuses en général que la grande majorité d'entre elles soulèvent des difficultés et des problèmes graves même si elles se disent passionnées par leur travail.

Le harcèlement

En examinant les problèmes vécus par les travailleuses une fois en emploi, on remarque que le harcèlement est rapidement relevé par les répondantes. En effet, la culture de l'industrie de la construction se distingue de celle des autres milieux de travail à plusieurs égards, notamment en ce qui a trait aux rapports de pouvoir qui y règnent. Ayant analysé les entrevues effectuées dans le cadre de son étude sur les

travailleuses de la construction, Geneviève Dugré mentionne : « de manière générale, les hommes et les femmes rencontrés décrivent la culture de leur milieu en insistant sur les rapports de force, la compétition, la solidarité à la relation, à l'endurance ou au travail physique » (Dugré, 2006, 63). En effet, les rapports de force font partie intégrante des pratiques formelles et informelles et peuvent créer un climat où des comportements jugés inacceptables dans d'autres milieux sont tolérés, tout en étant formellement condamnés. L'étude du Conseil sectoriel de la construction note que :

La discrimination, le harcèlement et l'isolement constituent des expériences dont font souvent état les femmes dans les milieux de travail de la construction, tout comme dans les classes et durant la formation. Le harcèlement et la discrimination qui se manifestent sous forme de harcèlement sexuel ou de langage sexiste, de plaisanteries et de taquinerie constituent des problèmes bien connus, mais d'autres formes de traitement injuste sont aussi signalées (CSC, 2010, 79).

Toute situation de harcèlement survient dans un milieu précis ayant une culture spécifique. Le milieu et sa culture ont des répercussions sur le comportement des travailleurs et des travailleuses, sur ce qui est toléré ou non ainsi que sur la manière de résoudre ou non les problèmes.

Le harcèlement psychologique est défini ainsi dans la Loi sur les normes du travail (LNT).

Pour l'application de la présente loi, on entend par « harcèlement psychologique » une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés, laquelle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du salarié et qui entraîne, pour celui-ci, un milieu de travail néfaste.

Une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique si elle porte une telle atteinte et produit un effet nocif continu pour le salarié (Loi sur les normes du travail, article 81.18., 2002, c. 80, a.47.)

Toute personne salariée a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique. La Loi sur les normes du travail identifie l'employeur comme étant responsable de la création et du maintien d'un milieu exempt de harcèlement. « L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser » (Loi sur les normes du travail, article 81.19., 2002, c.80, a.47). La LNT impose cette responsabilité à l'employeur à cause de son pouvoir de gestion, son pouvoir sur

la culture organisationnelle, c'est-à-dire sur ce qui est toléré ou non et sur les attentes à l'égard du comportement de la main-d'œuvre.

Notre étude confirme l'ampleur des problèmes de harcèlement vécus par les travailleuses de la construction. En effet, 16 répondantes ont répondu «oui» à la question : avez-vous déjà été confrontée à une situation de harcèlement physique ou psychologique lors de votre formation ou au travail ? Si oui, laquelle ? Voici quelques réponses :

Un gars me touchait tout le temps. Deux autres ont compris que je n'étais pas intéressée à eux, et c'est à partir de ce moment-là qu'ils ont commencé à me harceler. Un ne m'aidait plus, l'autre montait mes pièces à souder tout croche. Dans les deux cas, ce n'était plus travaillable (Soudeuse, 35).

Oui. Sexuel et psychologique (Charpentière-menuisière, 11).

OUI. Intimidation et contrôle (Opératrice de pelle mécanique, 19).

Régulièrement. Par les travailleurs, faut tenir notre boute... C'est pas évident au quotidien (Charpentière-menuisière, 28).

En outre, lorsque l'on a demandé aux répondantes quel genre de problème est le plus souvent vécu par les femmes dans l'industrie, le harcèlement a récolté le plus de réponses, 17 réponses, suivi de la discrimination, 13 réponses, et des préjugés, 8 réponses. On inclut l'intimidation dans le phénomène de harcèlement au travail. Voici quelques réponses :

Discrimination, intimidation et des jokes plates (Travailleuse, 4).

Intimidation, par les machos (Opératrice de machinerie lourde, 6).

Discrimination, intimidation par des farces plates et déplacées (Plombière, 7).

Discrimination, harcèlement sexuel et psychologique. On est des bouche-trous, toujours pogner à faire les jobs de débutant, on n'apprend pas ce qu'on devrait apprendre pour pouvoir aller passer nos examens de compétence (Charpentière-menuisière, 11).

Le rejet, du harcèlement dans les paroles car on se fait dire toute sorte d'affaire (Travailleuse, 21).

Ce problème survient dans un milieu teinté par une culture particulière. Plusieurs répondantes ont mentionné le fait que leur simple présence ne passe presque jamais inaperçue sur un chantier. Une répondante a dit qu'une femme sur un chantier se fait regarder comme un steak dans une assiette. D'autres ont aussi utilisé cette métaphore,

se sentir comme de la viande, pour parler des réactions des travailleurs. Une travailleuse, ayant pourtant une très bonne expérience professionnelle, a dit qu'elle a parfois l'impression que les travailleurs n'ont jamais vu de femmes et qu'ils sont parfois « pires que des détenus ». Évidemment, il ne s'agit pas de tous les travailleurs, mais il y en a suffisamment qui réagissent de telle manière à faire sentir aux femmes une différence profonde de traitement, et ces comportements sont tolérés. Cette culture contribue à banaliser le harcèlement puisqu'il survient dans le cadre d'une culture laxiste à l'égard des attentes d'un comportement professionnel.

Une travailleuse a profité de la question pour partager sa réflexion sur les problèmes que vivent les femmes [les points, le soulignement, les guillemets et les caractères gras dans l'original] :

- Les travailleuses supportent sur leur dos tous les manques de l'industrie de la construction envers elles (refus d'embaucher, ne pas se faire référer, harcèlement, méconnaissance des lois).
- Le « je-m'en-foutisme » des syndicats et des locaux syndicaux (sic) envers l'acceptation, la protection et l'inclusion des femmes.
- Être seule et sans aide extérieure ou intérieure (le syndicat ou le local n'est pas une « aide » pour une fille de la construction ni la CCQ).
- Se faire dire que sur la construction « c'est comme ça que ça marche », que c'est « un monde à part et que c'est à elle à s'adapter et à endurer tout, et non pas à l'industrie et aux gars à changer quoi que ce soit ». Ça fait beaucoup à endurer !! (Soudeuse, 35).

La gravité des problèmes combinée à l'étendue du harcèlement vécu par les travailleuses nous mènent à considérer le harcèlement comme l'un des problèmes les plus urgents à considérer pour les travailleuses de la construction. Les répercussions du harcèlement au travail sont bien connues et la nature inadmissible des gestes a été reconnue par l'inclusion de dispositions relatives au harcèlement psychologique dans la Loi sur les normes du travail. Mais on dirait que les travailleuses et les travailleurs non syndiqués sont beaucoup mieux protégés par la LNT que les travailleuses de la construction pour lesquelles le recours par grief à leur syndicat est inadapté. De plus, la culture du milieu tolère un laxisme total à l'égard des responsabilités des employeurs et leur responsabilité à assurer un milieu de travail exempt de toute forme de harcèlement. Enfin, le progrès dans d'autres milieux relativement à la reconnaissance de blagues sexistes et déplacées comme étant du harcèlement ne semble pas du tout avoir pénétré ce milieu.

Évaluation générale des travailleuses de leur expérience dans la construction

Nous avons demandé aux répondantes de prendre un peu de recul et de nous dire ce qu'elles pensaient de la situation générale des travailleuses. Les évaluations de la situation des travailleuses ainsi que leur évaluation de leur propre carrière et avenir sont extrêmement variables, complexes et parfois contradictoires. Dans le but de mieux situer chaque travailleuse, nous avons élaboré une grille d'évaluation des expériences permettant de classer l'expérience de chaque travailleuse selon les catégories générales de «bonne expérience», «expérience mitigée» ou «expérience difficile». Ainsi, neuf travailleuses se classent dans la catégorie «bonne expérience», dix dans la catégorie «expérience mitigée» et 16 des 35 travailleuses se trouvent dans la catégorie «expérience difficile». Il y a donc certainement des femmes qui considèrent qu'elles ont eu de bonnes expériences de travail et qui voient l'avenir dans le secteur de manière très positive. En voici quelques exemples :

J'adore ce que je fais. Ça me permet de me surpasser à chaque jour. J'aime travailler avec les gars, belle complicité. Toujours de nouveaux défis à relever. La construction c'est comme un livre. Il y a un début, un dénouement et une fin (Plombière, 1).

Toujours aussi plaisant et excitant. Pour moi, me lever le matin me donne l'impression d'aller faire une activité avec des amis (Électricienne, 3).

Tu rencontres plein de nouveau monde, c'est un épanouissement, c'est toujours un nouveau défi (Arpenteuse, 20).

Nous avons déjà vu dans la section sur les facteurs influençant la décision des travailleuses de faire carrière dans la construction que l'attrait du travail manuel et la recherche des défis sont importants pour la plupart de ces femmes. Elles savent donc dans quoi elles s'embarquent et sont prêtes à relever ces défis. Et quand ça se passe bien et qu'elles n'ont pas trop de problèmes, elles sont comblées par leur vie professionnelle. Ces travailleuses représentent par contre une minorité de femmes parmi nos répondantes.

Plusieurs travailleuses ont dévoilé des propos contradictoires au sujet de leurs expériences, c'est-à-dire qu'en réponse à certaines questions, elles relatent avoir vécu des situations très problématiques ou graves tandis qu'en réponse à d'autres questions, en revanche, elles affirment être passionnées par leur métier. Ces travailleuses se classent dans la catégorie «expérience mitigée». Par exemple, une travailleuse a répondu avoir vécu du harcèlement «régulièrement», mais plus loin dans le questionnaire, elle dit qu'elle trouve son métier «valorisant, ça stimule ma créativité». Une autre travailleuse, qui vient d'une région particulièrement

problématique, a raconté une série de problèmes graves, mais elle continue à se former et à avancer avec passion dans ce secteur. Une autre travailleuse, en réponse à la question sur d'éventuels problèmes avec un syndicat, un employeur ou un travailleur, a écrit : « discrimination, intimidation, écœurement en masse... », tout en répondant à la question sur la perception de son travail dans l'industrie : « parfois difficile, mais j'adore ma job ».

Ces expériences complexes nous mènent à questionner la nature extrême des expériences des travailleuses. Les travailleuses de la construction sont dans l'ensemble fortes, déterminées et compétentes, mais faut-il qu'elles soient en plus surhumaines ? On dirait que oui. Plusieurs de ces travailleuses prennent visiblement sur elles-mêmes le fardeau de leur intégration. Elles disent parfois que leur intégration dépend de leur propre attitude. Le réflexe d'assumer seule la responsabilité de l'intégration dans un tel milieu démontre la volonté de ces travailleuses et leur croyance au fait que le milieu les traitera de manière équitable une fois qu'elles auront démontré leurs compétences. Nous nous demandons si elles se rendent compte que la situation qu'elles vivent n'est pas acceptable et même inadmissible dans d'autres milieux de travail.

Enfin, la majorité des travailleuses (16) de notre échantillon évalue très sévèrement leur expérience comme travailleuse de la construction. Mais ce qui est particulièrement troublant, c'est la sévérité des expériences négatives et des évaluations des travailleuses. En voici quelques-unes :

Très dur et fermé, si vous êtes appréciée et impliquée, vous faites partie des personnes soutenues, sinon le chemin est long et pénible (Travailleuse, 8).

Payant, éreintant, hostile aux femmes, solitude assurée ;

La CCQ : c'est de la foutaise ;

Les locaux syndicaux (sic) et les syndicats : sont des rois qui n'incluent pas les femmes ;

C'est dommage que l'on mente aux femmes en leur disant qu'on veut des femmes dans les métiers et des femmes sur la construction. C'est faux !! (Soudeuse, 35).

Je commence à être écœurée de travailler dans la construction... toujours courir après l'ouvrage (Peintre en bâtiment, 14).

C'est de la marde... tout ce qu'ils disent, ils ne le mettent pas en pratique (Manœuvre spécialisée, 15).

Plus ça change plus c'est pareil. Il est plus difficile en 2011 qu'en 1995 pour une femme dans l'industrie de la construction (Manœuvre, 17).

C'est juste de la marde, c'est rendu encore pire qu'avant. (Manœuvre spécialisée, 18).

DÉCEVANT. (Opératrice de pelle mécanique, 19).

Très, très difficile (Manœuvre spécialisée, 30).

Ce qui frappe dans ces propos, c'est la dureté des opinions énoncées. Encore plus grave est le fait que plusieurs travailleuses ayant une longue expérience dans le domaine disent que la situation se détériore au fil des ans pour les femmes. Rappelons à nouveau que les femmes attirées par la construction cherchent des défis et sont prêtes à foncer. Mais les conditions dans lesquelles elles doivent se battre pour travailler rendent leur situation impossible. Si elles se retrouvent sans réseau et sans aide devant des problèmes de harcèlement ou d'exclusion, leur expérience peut devenir inhumaine. Nous nous demandons si la déception qu'elles démontrent n'est pas justement due au fait qu'elles ont cru au message transmis par la société sur l'égalité des chances des femmes à réussir et que « si elles veulent, elles peuvent ». Mais des expériences amères, souvent à répétition, rendent leur déception encore plus profonde.

Soutien souhaité par les travailleuses

En ce qui concerne la possibilité d'un soutien à l'intention des travailleuses, l'immense majorité des répondantes, 32 en tout, pensent que les travailleuses de la construction ont besoin d'un soutien, mais une répondante a ajouté ce bémol : « Oui pis non... on va se faire plus écœurer ». Quant au type de soutien souhaité, seulement deux types de soutien ont été signalés, soit un appui moral individuel à l'intention des travailleuses, soit une intervention gouvernementale. En effet, 14 répondantes ont indiqué l'appui moral comme étant nécessaire, avoir la possibilité par exemple de se confier à une personne qui connaît la réalité des travailleuses et qui pourrait offrir des conseils.

Huit répondantes considèrent que la situation des travailleuses nécessite une intervention gouvernementale. Voici quelques réponses :

Des organismes sérieux (Plombière, 7).

Organisme gouvernemental avec un agent de suivi (Peintre en bâtiment, 13).

De l'information légale, gratuite et impartiale, spécialisée sur la construction, le harcèlement et les programmes d'accès à l'égalité (...) Les syndicats, les délégués, les contremaîtres et les employeurs sont ignorants de leurs responsabilités et des actions à poser pour prévenir ou régler les cas de harcèlement (Soudeuse, 35).

Ces deux types de soutien, l'appui moral ou l'intervention publique, relèvent de perspectives opposées quant à la responsabilité de l'intégration des femmes. Un appui moral offert aux travailleuses individuellement contient l'idée qu'il revient aux femmes de trouver des réponses aux problèmes rencontrés dans leur milieu de travail. Une intervention publique signifie que les problèmes dépassent les capacités des femmes à s'adapter au milieu et que seul le gouvernement peut intervenir dans le système.

Il se dégage des réponses fournies par les travailleuses à propos du soutien aux problèmes rencontrés que la Commission de la construction du Québec n'est pas perçue comme une source d'aide ou d'information. Plusieurs travailleuses ont mentionné avoir eu des problèmes avec leur syndicat, ce qui indique qu'ils ne constituent pas toujours une source d'appui pour les travailleuses.

Ce qui devrait être fait

En réponse à la question sur ce qui devrait être fait pour améliorer la présence des femmes dans l'industrie, les travailleuses n'ont pas manqué d'idées. Les recommandations portent sur l'éducation et la sensibilisation, l'intervention de l'État et le changement des mentalités.

Le changement des mentalités

La première mesure d'amélioration proposée par les travailleuses vise les préjugés encore bien vivants à l'égard de la capacité des femmes à exercer ces métiers et occupations. Lorsqu'il est question «de faire de la place aux femmes», c'est comme si ce n'était pas approprié pour les femmes de souhaiter travailler sur un chantier. Voici quelques réponses à cet égard :

Qu'ils nous montrent qu'on est les bienvenues, qu'ils nous fassent confiance (Travailleuse, 12).

Faire plus de place aux femmes, que les hommes nous laissent travailler, le droit de parole (Manœuvre spécialisée, 15).

De laisser la chance aux femmes de faire leurs preuves. De dire aux enfants «peu importe le métier, tu as ta place» (Opératrice de machinerie lourde, 16).

Changer les mentalités. Une femme, ce n'est pas un trou de cul. Leurs paroles [des hommes] sont très dures envers nous (Travailleuse, 21).

Il est surprenant de constater à quel point les travailleuses rencontrent des résistances primaires de la part des hommes qui ne semblent pas vouloir travailler avec des femmes. Même si ce ne sont pas tous les hommes sur les chantiers qui réagissent ainsi, il semble qu'il y en ait suffisamment pour rendre la situation difficile à vivre pour les travailleuses.

L'éducation et la sensibilisation

En lien avec le changement des mentalités, certaines répondantes ont soulevé la nécessité de sensibiliser et d'éduquer les hommes à cet égard. Pour arriver à changer les mentalités, il faut viser également le changement de culture, et pour ce faire, une éducation de base sur les comportements acceptables ou inacceptables dans un milieu de travail est essentielle. Voici quelques commentaires des répondantes :

Éduquer les employeurs, les syndicats et les gars de chantier (travailleurs) (Manœuvre, 2).

La formation des hommes vis-à-vis les femmes, leur faire comprendre dès leur formation que les moqueries ne sont pas tolérées, l'appui des professeurs à discipliner les fautifs (Travailleuse, 8)

Leur en parler dès le secondaire et montrer aux hommes que si les femmes gagnent bien leur vie, c'est un avantage pour eux. Elles seront plus indépendantes financièrement, donc moins de pensions alimentaire à payer pour eux. Il est temps que ce domaine devienne plus humain et que ça ne soit plus la chasse gardée des hommes. Nous partageons les bureaux et jobs d'hôpitaux, qu'ils partagent leurs chantiers (Travailleuse, 9).

Encore une fois, il s'agit d'une sensibilisation de base qui permettrait aux femmes de travailler dans un milieu sain et exempt de harcèlement.

L'intervention de l'État

Enfin, pour certaines travailleuses, il est temps que l'État intervienne de manière sérieuse et systémique et s'attaque aux problèmes de discrimination à l'embauche et de harcèlement vécus par les femmes.

Des amendes très sévères à ceux qui font le contrôle (Opératrice de pelle mécanique, 19).

Les femmes devraient être engagées en premier. Une obligation de les engager (Électricienne, 23)

Une loi pour obliger les employeurs à engager les femmes. (...) Faire des mesures concrètes (lois) pour contrer le harcèlement sexuel, psychologique et autre (Charpentière-menuisière, 11).

Ces commentaires démontrent qu'aux yeux de ces travailleuses, les mesures en place pour stimuler l'embauche des femmes ou pour contrer le harcèlement sont complètement inefficaces. Plusieurs répondantes soulignent de diverses manières l'importance d'inciter les employeurs à embaucher des femmes, en instaurant un crédit d'impôt pour ceux qui le font ou au moyen d'une loi obligeant l'embauche prioritaire de femmes. De plus, certaines répondantes soulèvent l'importance que la CCQ prenne ses responsabilités à l'égard des problèmes vécus par les travailleuses.

Conclusion

L'expérience des travailleuses de la construction s'inscrit dans un parcours professionnel complexe, souvent semé d'embûches. Les problèmes peuvent apparaître dès la période de formation, les femmes expérimentant des situations de harcèlement ou de fermeture de la part des professeurs et des élèves. Même si la formation se passe bien, de nombreuses femmes rencontrent des problèmes au moment de l'embauche. Les femmes se butent à des préjugés tenaces de la part des employeurs et à la fermeture des syndicats à la présence de femmes. Les travailleuses se trouvent sans information sur leurs droits, sans appui pour entreprendre des démarches pour défendre leurs droits et sans recours efficaces pour régler les problèmes de discrimination.

Comme plusieurs travailleuses l'ont exprimé, après les problèmes de discrimination à l'embauche viennent les problèmes de harcèlement sur les chantiers. À cet égard, la culture dominante dans le milieu de la construction est fondée sur des rapports de force combinés à une définition du travail masculin rendant la simple présence des femmes dissonante, ce qui les met à risque de comportements inacceptables. De plus, la culture tolère un laxisme complet à l'égard du harcèlement, « du contrôle » et de l'intimidation. Évidemment, le droit des salariés et des salariées à travailler dans un milieu exempt de harcèlement est complètement bafoué et personne n'a la responsabilité de contribuer à créer un milieu exempt de harcèlement. Les syndicats en général ne semblent pas offrir un appui réel aux travailleuses et aucune instance gouvernementale n'intervient directement en cas de harcèlement.

Même si certaines travailleuses connaissent tout de même de bonnes expériences professionnelles, elles sont minoritaires dans notre échantillon. Dans l'ensemble, les travailleuses savent avant de choisir un métier ou une occupation de la construction que leur expérience professionnelle sera remplie de défis et elles sont prêtes à y faire face. Par ailleurs, les répondantes ont rarement relevé les problèmes de conciliation travail-famille comme le font les travailleuses d'autres milieux majoritairement masculins, comme si leur place était déjà si fragile que ce serait un luxe pour elles de ne nommer que des problèmes de conciliation.

Elles sont nombreuses à adopter cette attitude qui consiste à assumer elle-même leur adaptation aux exigences du milieu, à faire leurs preuves et à chercher par elle-même un soutien moral au besoin. Mais pour la majorité de travailleuses rencontrées dans le cadre de cette recherche, les défis dépassent ce qui est humainement possible de relever. Il s'agit d'une discrimination systémique qui, sans intervention gouvernementale déterminée, risque de perpétuer le haut taux d'abandon des femmes, qui se maintient à plus de 60% après 5 ans au Québec, où l'on observe la plus faible présence des femmes dans la main-d'œuvre active de la construction au Canada.

CHAPITRE 4

LES PROJETS DES GROUPES DE FEMMES VISANT
LES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION

Le deuxième volet de notre projet de recherche consiste à recenser les projets des groupes de femmes qui visent à améliorer la situation des travailleuses de la construction. L'intervention des groupes de femmes dans ce domaine est en général méconnue à la fois du gouvernement, des employeurs, des syndicats et des travailleuses elles-mêmes. Pourtant, certains groupes ont une longue expérience de travail sur cette problématique et d'autres groupes ont mis sur pied des projets pilotes prometteurs.

Pour recenser les projets visant les travailleuses de la construction, nous avons contacté les 16 organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine au Québec dont plusieurs se spécialisent dans l'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins. De ces groupes, trois groupes avaient des projets ciblant spécifiquement les travailleuses de la construction, CIME en Estrie, Dimension Travail à Laval et Options Femmes Emploi à Gatineau, le groupe mandataire du Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO) responsable d'un projet. Nous avons également contacté les organismes en employabilité mixtes qui ont un volet d'accès des femmes aux métiers majoritairement masculins. Aucun de ces groupes n'avaient un projet sur la construction et l'un de ces groupes se questionnait même quant à la sagesse d'encourager les femmes à intégrer le secteur de la construction dans leur région à cause du climat et des pratiques qui y règnent. Enfin, nous avons contacté d'autres groupes de femmes qui ont aussi un volet d'employabilité. Un centre de femmes a déjà eu un projet pour les travailleuses de la construction il y a plusieurs années, mais le projet s'est terminé et le travail sur cette problématique n'a pas été poursuivi, également à cause d'un questionnement par rapport à la capacité du secteur à recevoir des femmes. En plus des trois projets portés par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine, l'organisme Femmes regroupées en

options non traditionnelles (FRONT) a également deux projets qui visent les travailleuses de la construction. Cela veut dire qu'au Québec, nous avons trouvé seulement cinq projets visant les travailleuses de la construction dans des groupes de femmes au Québec.

Par ailleurs, il y a un certain nombre d'initiatives ciblant les travailleuses de la construction qui n'ont pas été incluses dans cette recension. Par exemple, le Comité de défense des droits des travailleuses de la construction, qui a été très actif dans les débats politiques et qui a fait un important travail de sensibilisation, n'a pas été inclus puisqu'il n'est pas porté par un groupe de femmes incorporé. Nous n'avons pas inclus non plus les Elles de la construction pour la même raison. De plus, le Comité de la condition féminine de la CSN-Construction est également actif dans le but de réseauter les travailleuses de la construction, mais leurs activités ne sont pas présentées dans ce document⁶. Il existe donc d'autres initiatives qui touchent potentiellement les travailleuses de la construction, mais notre recension se limite aux groupes de femmes incorporés qui s'intéressent à long terme à la problématique de l'accès et du maintien des femmes dans des domaines majoritairement masculins et qui œuvrent actuellement sur des projets consistant à améliorer la situation des travailleuses.

Enfin, notre but n'est pas d'évaluer les projets mais de montrer l'éventail des interventions et d'analyser la portée des projets portant sur cette question. Par ailleurs, bien que nous pensions avoir répertorié tous les projets sur les femmes et la construction menés par des groupes de femmes en ce moment au Québec, il peut y avoir des projets ayant échappé à notre vue.

⁶ Dans notre recension de projets, nous n'avons pas inclus le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail qui a reçu du financement en lien avec les femmes et la construction seulement pour réaliser cette étude.



« Les femmes dans la construction : une voie d'avenir pour un secteur en effervescence »

Centre d'intégration au marché de l'emploi de l'Estrie (CIME)

Résumé

Le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) est un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine qui a pour mission l'intégration des femmes dans toutes les sphères du marché du travail en Estrie, notamment dans les métiers dits non traditionnels et d'avenir, et leur maintien en emploi ainsi qu'en formation.

Depuis 2009, le CIME mène un projet à multiples volets qui vise à augmenter durablement le nombre de femmes dans les métiers de la construction en Estrie. Le projet vise des interventions directes de sensibilisation des entrepreneurs, des syndicats, des professeurs et des élèves ainsi que du soutien direct aux femmes cherchant à intégrer ce secteur.

Le CIME a débuté le projet en organisant 11 groupes de discussion auprès des entrepreneurs en construction, des membres des syndicats de la construction et des travailleuses de la construction. Les résultats de ces groupes de discussion démontrent une forte résistance à la présence des femmes dans ce secteur.

Le partenariat établi pour mener ce projet démontre une volonté politique de la part d'autres acteurs intéressés à changer la situation des femmes dans ce secteur.

But

Augmenter durablement le nombre de femmes dans les métiers de la construction en Estrie en intervenant auprès des femmes présentes dans l'industrie, des associations syndicales et des entrepreneurs.

Objectifs

- Outiller les employeurs et favoriser l'appropriation et l'application de pratiques de gestion de mixité des équipes dans l'industrie de la construction ;
- Outiller les centrales syndicales et favoriser l'appropriation et l'application de pratiques de mixité ;
- Préparer et outiller les femmes afin qu'elles puissent intégrer et maintenir leur métier ;
- Fournir au secteur de la construction des modèles d'intervention applicables à l'ensemble des acteurs.

Partenaires

Partenaires financiers :

Condition féminine Canada

Emploi-Québec Estrie

Commission de la construction du Québec

Ministère des Affaires municipales, des Régions et de l'Occupation du territoire

Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

Partenaires pour la réalisation du projet :

Les cinq syndicats de la construction :

- Centrale des syndicats démocratiques (CSD) -- Construction
- Confédération des syndicats nationaux (CSN) – Construction
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction International (CPQMCI)
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec (FTQ) – Construction
- Syndicat québécois de la construction (SQC)

Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction (ASP Construction)

Commission de la construction du Québec (CCQ)

Commission de la santé et de la sécurité du travail du Québec (CSST)

Association provinciale des constructeurs en habitation du Québec (APCHQ) -- Estrie

Association de la construction du Québec (ASQ) – Estrie

Les Centres de formation en Estrie

Originalité du projet

Ce projet se distingue de la plupart des projets ciblant les femmes et les métiers majoritairement masculins du fait que le cœur du projet vise des changements de mentalité et de pratiques de la part des différents acteurs du secteur en intervenant directement auprès des personnes – des travailleurs – par l’entremise des syndicats, des entrepreneurs, des professeurs et des élèves ainsi que des femmes elles-mêmes.

Plusieurs types d’intervention ont été élaborés en fonction des acteurs visés. Par exemple, le CIME donne des ateliers de sensibilisation aux syndicats, aux professeurs et aux élèves des centres de formation au sujet du harcèlement et de l’intégration des femmes dans les métiers de la construction. Pour les travailleuses, le CIME offre du soutien et le marrainage si elles le désirent. Le CIME offre également des outils et du soutien aux entrepreneurs sur l’intégration des travailleuses dans l’équipe. L’équipe du projet est également en mesure d’intervenir auprès des entreprises ou des travailleuses en cas de problème.

De plus, le CIME intégrera ces services de façon permanente dans son volet de services en métiers non traditionnels une fois le financement du projet est terminé.

Résultats

Le CIME a commencé son projet en organisant 11 groupes de discussion dans le but de poser un diagnostic des besoins de chacun des acteurs de l’industrie. L’analyse est disponible au CIME.

L’organisme a réalisé 11 ateliers de sensibilisation sur le harcèlement et l’intégration des femmes auprès des élèves des métiers de la construction. Il a également réalisé deux ateliers sur la gestion des équipes mixtes, l’un auprès des enseignants et l’autre auprès de 19 représentants syndicaux.

L’organisme outille et soutient 31 femmes qui ont intégré ou qui cherchent à intégrer des métiers de la construction.



Le CIME a participé activement à de nombreuses activités de promotion, de sensibilisation et de réseautage. L'organisme est en train de devenir la référence d'aide et de soutien en matière d'intégration des femmes dans des métiers de la construction et des métiers majoritairement masculins plus généralement.

L'équipe du projet a été surprise de constater le peu de femmes qui suivent une formation de niveau DEP menant à des métiers et occupations de la construction. Le bassin des femmes qui cherchent à intégrer ce secteur est plus restreint qu'elle ne le pensait.

Par ailleurs, les femmes dans la construction ou en formation ne veulent pas toujours d'aide ou de soutien de la part d'une ressource externe. Même si elles rencontrent des problèmes graves, plusieurs préfèrent se débrouiller, « faire leur place » et se battre seules plutôt que de chercher de l'aide.

L'équipe était également surprise de constater à la fois la volonté politique pour faire avancer ce dossier et la résistance importante et relativement explicite du milieu.



« Promotion des femmes de la construction à l'événement Bâtitseur d'un jour »

Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO)

Le Comité d'action pour la mixité en emploi de l'Outaouais (CAMEO) est issu d'un partenariat entre un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine, Emploi-Québec et des représentants de différents secteurs afin de favoriser l'accès et le maintien des femmes dans des métiers majoritairement masculins. Le comité d'action régional existe depuis maintenant plus de 10 ans et a évolué au fil des années. Aujourd'hui, sa mission n'est plus centrée exclusivement sur les femmes, mais s'étend à la mixité en emploi.

Les partenaires qui font actuellement partie du CAMEO sont les suivants : Option Femmes Emploi, le Service régional de la formation professionnelle en Outaouais, Emploi-Québec et deux représentantes du volet sectoriel de la main-d'œuvre : la Commission de la construction du Québec, bureau de l'Outaouais, et l'Agence de la santé et des services sociaux de l'Outaouais.

Mission

- Stimuler la mixité de la main-d'œuvre par l'engagement de partenaires œuvrant en Outaouais ;
- Sensibiliser à la diversification des choix professionnels ;
- Favoriser la mixité en emploi dans les milieux de travail.

Mandat

Dans une perspective d'égalité entre les femmes et les hommes, mettre en commun les préoccupations et les expertises afin d'arrimer des initiatives et des actions concertées en matière de mixité en emploi.

Promotion des femmes de la construction à l'événement Bâtitseur d'un jour

Le CAMEO a pris connaissance du projet de la Commission de la construction du Québec de la région de l'Outaouais, Bâtitseur d'un jour, visant à stimuler l'intérêt des jeunes pour les métiers et les occupations de la construction. En 2011 et 2012, le CAMEO se joignait à la Commission de la construction du Québec et au comité organisateur de Bâtitseur d'un jour pour présenter les femmes travaillant sur les chantiers de construction de l'Outaouais.

En 2011, le CAMEO a profité de la collaboration de la CCQ pour trouver des travailleuses de la construction acceptant de témoigner de leur passion pour leur métier lors du défilé de vêtements de la collection Pilote et filles, faisant ainsi figures de modèles pour la relève. Un message était aussi lancé aux employeurs quant aux avantages de la mixité en emploi, ces femmes donnant des exemples d'employées performantes et passionnées.

Dans le cadre de l'édition 2012, une nouvelle formule a proposé de mettre l'accent sur les femmes en action avec la réalisation d'une œuvre d'art collective faite à partir de matériaux recyclés des chantiers de construction, l'animation de la course mixte CAMEO permettant aux jeunes d'expérimenter cinq métiers de la construction et, finalement, une question sur les femmes de la construction dans le passeport à estampiller remis à l'entrée du site.

L'édition 2013 risque d'être encore plus audacieuse avec une compétition entre les femmes.

Originalité du projet

Le projet du CAMEO se distingue par sa collaboration exceptionnelle avec la CCQ régionale. L'agente de liaison s'implique activement dans le projet en plus de faciliter les liens avec les travailleuses de la construction de la région.

Le fait que l'organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine, Options Femmes emploi (OFE), soit mandataire du CAMEO fait également en sorte que les jeunes femmes qui décident de suivre une formation dans un métier de la construction ou un autre métier majoritairement masculin profitent d'un accompagnement offert par OFE. Les femmes qui investissent un métier majoritairement masculin peuvent rencontrer des problèmes auxquels elles ne sont pas préparées et nécessitent de l'expérience pour y faire face et les résoudre, notamment en cas de discrimination ou de harcèlement. À cet égard, l'accompagnement d'un organisme spécialisé s'avère un appui majeur encourageant les femmes à terminer la formation et à accéder à un emploi de qualité.



« Groupe de soutien pour les travailleuses de la construction »

Dimension Travail de Laval

Résumé

Dimension Travail est un organisme spécialisé en développement de la main-d'œuvre féminine œuvrant sur le territoire de Laval.

Dimension Travail offre depuis trois ans un groupe de soutien aux femmes en formation, en recherche d'emploi ou en emploi dans des métiers de la construction dans le but de les aider à surmonter des problèmes et de favoriser ainsi le maintien de ces femmes en formation et en emploi. Huit rencontres sont prévues cette année et différents thèmes y sont abordés : la connaissance de soi dans le but de mieux s'adapter au marché du travail, comment mieux se positionner sur le marché du travail, qu'est-ce que le harcèlement psychologique, lâcher prise/tenir prise, la gestion du stress et la performance, la communication homme-femme. Une dizaine de femmes participent aux rencontres et d'autres femmes sont suivies individuellement.

Objectifs

- Aider les femmes à prévenir des situations potentiellement problématiques ;
- Outiller les femmes à mieux gérer la complexité du parcours dans un métier de la construction ;
- Aider les femmes dans la construction à se réseauter.

Originalité du projet

Dans le cadre de notre étude auprès des travailleuses de la construction, nous avons remarqué que la grande majorité des travailleuses pensent qu'un soutien moral serait utile pour les travailleuses. Dimension Travail est le seul organisme à notre connaissance à offrir un groupe d'entraide spécifiquement pour les travailleuses de la construction. Par ailleurs, selon la responsable du projet, les femmes dans des métiers de la construction sont très difficiles à rejoindre.

En outre, toujours selon la responsable du projet, il est surprenant que les femmes compagnons puissent avoir autant de difficultés que les femmes apprenties. Elles peuvent même être victimes d'un harcèlement plus prononcé. Les syndicats, la CCQ et le patronat maintiennent ce discours dominant à l'effet que les femmes n'ont pas de problèmes particuliers ou que c'est aux femmes qu'il revient de s'adapter à la « réalité » de la construction. En outre, la question de la conciliation peut poser de réels problèmes pour les femmes.



« Déconstruire les préjugés. Femmes et syndicat : des outils nécessaires » et « Surmonter les stéréotypes et choisir un métier de la construction »

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

Résumé

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) est un groupe de femmes incorporé, composé d'un réseau de travailleuses des métiers majoritairement masculins. FRONT a pour mission de soutenir les travailleuses de ces métiers devant les défis qui se posent à ces femmes au moyen du réseautage et de l'entraide. De plus, il procède à des recherches pour mieux comprendre la réalité du terrain et concevoir des outils de sensibilisation destinés aux employeurs et aux syndicats. FRONT mène actuellement deux projets qui font suite à leur projet Construire avec elles.

Projet 1 : Déconstruire les préjugés. Femmes et syndicat : des outils nécessaires

Le premier projet est réalisé en partenariat avec les cinq syndicats de la construction et en lien avec le Service aux collectivités de l'UQAM. Il vise à instaurer de façon permanente des pratiques favorisant l'embauche et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction par leur implication au sein de leur syndicat.

Au moyen d'un questionnaire envoyé à toutes les femmes dans la construction, FRONT vise à mieux comprendre les connaissances des travailleuses ainsi que les impressions de leur syndicat. La recherche souhaite également comprendre les facteurs dissuasifs à l'implication syndicale pour les travailleuses.

Suivant l'analyse des réponses des travailleuses, FRONT élaborera des outils en vue de favoriser un sentiment d'appartenance chez les travailleuses à l'endroit de leur syndicat ainsi que leur participation syndicale. De plus, FRONT sensibilisera les syndicats à leur rôle de défense des droits des travailleuses pour enrayer toutes les formes de discrimination et de harcèlement que l'on retrouve en milieu de travail.

Projet 2 : Surmonter les stéréotypes et choisir un métier de la construction

L'objectif du second projet consiste à mieux comprendre le processus d'élaboration de carrière de jeunes filles ainsi que le rôle des représentations sociales et des stéréotypes pouvant influencer leur sentiment de se sentir capable de faire un métier de la construction.

Au moyen d'un sondage auquel ont répondu plus de 200 élèves de niveau secondaire, cette recherche vise à comprendre les facteurs qui contribuent au sentiment d'être « capable de faire ça » en ce qui concerne les métiers de la construction.

Originalité du projet

Le partenariat avec les cinq organisations syndicales de la construction représente un véritable pas en avant permettant de contribuer à changer la situation des travailleuses de manière durable. Ainsi, FRONT pourra transmettre son expertise aux syndicats et engager un dialogue inclusif pour que les femmes puissent prendre une place plus active au sein de leur syndicat. Les organisations syndicales ont un rôle clé à jouer dans l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses de la construction. Mais pour ce faire, les travailleuses devront participer à la redéfinition identitaire de leur milieu de travail, ce qui n'est pas une mince tâche. Les résultats des deux projets sont attendus à l'automne 2012.



Conclusion

Aux termes de nos recherches sur les projets des groupes de femmes s'adressant aux travailleuses de la construction, nous avons pu remarquer le faible nombre de projets recensés par l'entremise des réseaux de groupes de femmes et des organismes en employabilité. Il n'est pas surprenant de constater que trois des cinq projets ici présentés sont menés par des organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine (si on inclut le projet du CAMEO) puisque ces organismes travaillent à long terme sur la problématique de l'accès et du maintien des femmes dans des métiers majoritairement masculins. Évidemment, le travail de FRONT, l'autre groupe menant des projets sur la construction, se situe aussi dans cette approche à long terme. Malgré les aléas du financement, ces organismes réussissent ainsi à trouver des moyens de continuer leur travail sur cette problématique. Les projets relatifs à la construction font partie de la préoccupation constante de ces groupes.

Les projets recensés montrent également les limites de l'approche par projet. Chaque projet mérite d'être soutenu à long terme. Le projet très ambitieux de CIME est maintenant terminé, les outils resteront et peut-être des liens entre les partenaires, mais le partenariat exceptionnel et le travail de sensibilisation qui a été fait directement auprès des syndicats, des collègues masculins et des employeurs est terminé. Nous ne pouvons tout simplement pas répondre à des problèmes structureux graves par des projets ponctuels soutenus par un financement fort limité. À cet égard, le projet du CAMEO, bien que modeste, a l'originalité de tisser une collaboration à long terme avec la CCQ et d'autres acteurs de la région. Nous avons hâte de prendre connaissance des résultats du projet de FRONT. Le groupe de soutien aux travailleuses mérite d'être mieux connu et élargi puisqu'il répond à un besoin clairement exprimé par les travailleuses.

CHAPITRE 5



ANALYSE GÉNÉRALE ET CONCLUSION

Les statistiques québécoises concernant les travailleuses des métiers et occupations de la construction sont accablantes : la main-d'œuvre active dans le secteur de la construction est composée de seulement 1,3% de femmes et le taux d'abandon des femmes est de 62% après cinq ans. Notre étude auprès des travailleuses et des ex-travailleuses de la construction lève le voile sur les aspects les plus problématiques pour les femmes œuvrant dans ce secteur : une discrimination systémique à l'embauche, devant convaincre à répétition les employeurs de leurs compétences ; un milieu hostile à la présence des femmes et une culture résolument masculine ; des syndicats qui n'offrent pas l'aide qu'ils devraient offrir à tous leurs membres ou, dans certains cas, qui refusent catégoriquement d'accepter des femmes membres. Si, malgré ces obstacles majeurs à l'embauche, les femmes réussissent à se faire embaucher, elles sont à risque d'être victimes de harcèlement par la suite. En effet, 16 travailleuses qui ont répondu à notre questionnaire ont dit avoir vécu elles-mêmes du harcèlement en emploi. Toujours selon les travailleuses, la Commission de la construction du Québec n'offre aucune aide et encore moins d'information sur les recours possibles en cas de problèmes.

En compilant ce qui se fait du côté des groupes de femmes pour améliorer la situation des travailleuses de la construction, on constate la réalisation de quelques projets majeurs. Le projet d'un groupe de soutien pour les travailleuses – un besoin crucial exprimé par les travailleuses dans le cadre de notre étude – pourrait être repris dans d'autres régions si un financement était disponible pour de tels projets. Le projet du CAMEO, un modèle en termes de partenariat avec la CCQ régionale, pourrait aussi être repris ailleurs ou à plus grande échelle si du financement était disponible à cet effet. Le projet le plus ambitieux, celui de CIME, a créé des outils importants pour les employeurs et les syndicats, mais il nécessite un financement récurrent en vue de sensibiliser et de former d'autres acteurs du secteur à l'intégration et au maintien des femmes. Enfin, nous attendons les résultats des projets de FRONT pour voir comment le partenariat avec les syndicats se traduira concrètement en termes de changement durable. Ces groupes travaillent sur l'accès et le maintien des femmes dans des

métiers majoritairement masculins à long terme, et malgré les aléas du financement et du contexte politique, les projets élaborés sont ponctuels et beaucoup trop restreints pour avoir un impact quelconque sur le système.

Il semble évident qu'un secteur aussi vaste et majoritairement masculin restera imperméable aux changements proposés par des groupes de femmes tant et aussi longtemps que le financement de projets visant à le faire évoluer restera limité et ponctuel. Des partenariats plus solides et à plus long terme sont nécessaires pour modifier de manière durable la culture de ce secteur régi par des rapports de force, favorisant ainsi des comportements inadmissibles.

Enfin, il est indiscutable que les travailleuses portent l'entière responsabilité de leur intégration dans un milieu où certains hommes préféreraient qu'elles en soient exclues. Les travailleuses ne peuvent plus porter le fardeau de leur intégration.

L'ensemble des acteurs du milieu, c'est-à-dire des employeurs, des syndicats et la Commission de la construction du Québec, continuent à refuser leurs responsabilités relativement à l'accès équitable des femmes aux emplois. Pour s'assurer que les milieux de travail soient exempts de harcèlement, il est temps de passer à des mesures contraignantes d'embauches prioritaires pour des cohortes de femmes. Nous ne pouvons plus envoyer des femmes individuellement sur des chantiers. Il faut faire entrer des cohortes de femmes sur des chantiers bénéficiant d'un financement public.

Il est temps également que la Commission de la construction du Québec démontre son engagement envers les femmes en créant un service permanent d'équité en emploi où les femmes, mais aussi d'autres groupes discriminés, pourraient bénéficier des services et des recours en cas de discrimination ou de harcèlement. Évidemment, il faudrait aussi former tout le personnel de la CCQ pour répondre adéquatement lorsqu'ils sont mis au courant de situations problématiques et à ne plus balayer ces problèmes sous le tapis.

Enfin, il est préoccupant que des groupes de femmes disent ne pas vouloir faire la promotion des métiers de la construction auprès des femmes par crainte d'envoyer des femmes dans une fosse aux lions. En effet, il est difficile de concevoir des moyens de faire la promotion de ces métiers auprès des femmes si l'on est incapable d'atteindre le seuil de 2% de femmes dans la main-d'œuvre active au Québec, alors que l'Alberta détient 6%. Certes, il y a des femmes qui ont réussi à se tailler une place dans l'industrie et qui ont eu de belles carrières. Mais il y a trop de femmes, compétentes et déterminées, qui ont vécu des expériences graves, souvent sans aide, sans recours et sans que les responsables n'aient eu à répondre de leurs gestes. Il faut que cesse la culture de l'impunité dans cette industrie. L'accès et le maintien des femmes dans les métiers et occupations de la construction seront à la fois un facteur contribuant à améliorer la culture et un gage de notre réussite collective à la changer.



CHAPITRE 6



RECOMMANDATIONS

TROIS AXES D'INTERVENTION INCONTOURNABLES ET INTERRELIÉS

Le secteur de la construction au Québec vit de graves problèmes. Les pratiques qui y règnent se sont développées sur des décennies et prendront un énorme effort de plusieurs acteurs pour commencer à les changer. Il y a déjà plusieurs acteurs qui interviennent pour élucider, examiner et proposer des changements. On ne peut pas être plus clair : le statu quo dans ce secteur rend impossible la situation de la majorité des travailleuses et briment leurs droits fondamentaux. Celles qui résistent et restent doivent souvent endurer des situations inadmissibles sans aide, sans recours et sans justice. Le moment est propice pour une action concertée pour améliorer la culture de la construction qui exclut les femmes. Changer la culture de l'industrie prendra un engagement à long terme à l'égard des femmes mais aussi à l'égard des autres personnes, hommes et femmes, victimes de la culture actuelle. Des demi-mesures par petits projets avec un financement très limité ne changeront rien face à tout ce qu'il faut faire pour que les femmes s'y intègrent et y restent. Mais l'intégration durable des femmes fera partie de l'amélioration du secteur et constituera un gage de notre réussite collective à le changer.

Considérant les résultats de notre étude, les statistiques sur le taux d'abandon des travailleuses et le faible niveau de femmes compagnons, il est clair que les travailleuses de la construction font face à une discrimination systémique à l'embauche et dans la progression en emploi au Québec. Cette discrimination s'entrelace avec une culture qui tolère des comportements de harcèlement sur les chantiers. L'effet combiné de ces deux phénomènes rend la progression des femmes dans ce secteur extrêmement difficile.

Pour ces raisons, nous croyons qu'il est impératif que le gouvernement mette sur pied des mesures contraignantes et concrètes, le plus rapidement possible, qui visent à réduire, voire à éliminer, la discrimination et le harcèlement dont sont victimes les travailleuses. Pour ce faire, nous avons identifié trois axes d'intervention prioritaires : une structure de soutien indépendante en cas de harcèlement avec un programme obligatoire de sensibilisation et de prévention destiné aux travailleuses et travailleurs, aux syndicats et aux employeurs de la construction ; la mise en place d'un programme d'obligation contractuelle pour l'embauche de cohortes de femmes sur les chantiers financés avec de l'argent public. Conjointement à ces actions, pour améliorer la présence des travailleuses dans la construction à long terme, il faut procéder à la mise en place d'une structure permanente de formation, de placement et de suivi destinée exclusivement aux femmes. De tels organismes ont déjà existé au Québec dans d'autres domaines et existent ailleurs au Canada.

1 Une structure de soutien indépendante pour des cas de harcèlement et un programme obligatoire de sensibilisation et de prévention du harcèlement.

Le harcèlement psychologique ou sexuel constitue un des deux problèmes les plus urgents des travailleuses de la construction. Le harcèlement est un comportement de pouvoir et de contrôle qui survient dans un milieu spécifique. Actuellement, dans le secteur de la construction il semble y avoir une grande tolérance pour des comportements inacceptables qui sont non seulement néfaste pour la culture du travail mais qui briment des vies. De plus, le harcèlement en milieu de travail représente un problème majeur de santé et sécurité au travail. Selon les lois québécoises, notamment la Loi sur les normes du travail, l'employeur est responsable de créer un milieu exempt de harcèlement. Cette responsabilité semble être évacuée sur les chantiers. Les syndicats ont également des responsabilités de défense des travailleuses et travailleurs et semblent être également défailants à cet égard. Ce sont surtout, mais pas exclusivement, les femmes qui en font les frais.

La réglementation, les relations de travail ainsi que l'organisation de ce secteur sont tellement spécifiques qu'il faut mettre en place une structure de soutien indépendante des employeurs et des syndicats, qui est accessible à toutes et à tous dans la construction.

Cette structure doit également élaborer un programme obligatoire de sensibilisation et de prévention du harcèlement pour les employeurs et les syndicats afin qu'ils se saisissent de leurs responsabilités et leurs devoirs et soient outillés pour intervenir.

**2****L'obligation contractuelle pour l'embauche de cohortes de travailleuses de la construction afin d'assurer un minimum de 4 % de travailleuses dans les chantiers des projets publics majeurs.**

L'industrie de la construction reçoit des milliards de dollars de financement public. Il y a actuellement de grands chantiers de projets publics dans tous les centres urbains du Québec. En même temps, les travailleuses de la construction vivent de graves problèmes de sous emploi dû à la discrimination.

Il existe déjà un programme d'obligation contractuelle pour les entreprises qui emploient plus de 100 personnes et qui reçoivent un contrat ou une subvention de 100 000\$ ou plus. Ces entreprises doivent mettre en place un programme d'accès à l'égalité qui vise à améliorer la représentation équitable de cinq groupes cibles, dont les femmes. De plus, le gouvernement du Québec a également reconnu la sous représentation des femmes sur les conseils d'administration des sociétés d'État. Pour remédier à cette situation, dans la Loi sur la gouvernance des sociétés d'État, le gouvernement a exigé tout simplement que « les conseils d'administration soient, pour l'ensemble des sociétés, constitués à parts égales de femmes et d'hommes à compter du 14 décembre 2011 » (Loi sur les sociétés d'État, L.R.Q., chG-1.02, art. 43.2). Donc le principe d'actions obligatoires en faveur des groupes discriminés a été reconnu à plusieurs reprises et plusieurs formes de remèdes proactifs ont été adoptées par le gouvernement.

Par ailleurs, très peu d'entreprises de la construction ont 100 personnes à leur emploi. Néanmoins, des centaines de travailleurs peuvent être à l'emploi sur un chantier. Étant donné la nature décentralisée de l'embauche ainsi que la nature mouvementée du travail sur les chantiers, la mise en place d'un programme structuré d'accès à l'égalité tel que prévu par la Charte des droits et libertés de la personne du Québec n'est tout simplement pas réaliste pour ce secteur. Nous proposons donc une formule similaire à celle qui vise la parité des hommes et des femmes sur les conseils d'administration : il faut un objectif minimal de pourcentage de travailleuses à atteindre sur les chantiers des projets publics majeurs avec des pénalités lorsque ce seuil n'est pas atteint. Étant donné la progression des femmes dans les programmes de formation pour les métiers et occupations, un objectif de quatre pour cent de travailleuses nous semble significatif et atteignable. Cet objectif doit être rehaussé périodiquement.

Il est important de procéder par l'embauche de cohortes de travailleuses pour deux raisons. D'abord, lorsque les travailleuses sont seules, elles sont trop vulnérables aux comportements problématiques pour réussir à s'intégrer de manière durable alors qu'elles restent très marginales parmi l'ensemble de la main-d'œuvre. Deuxièmement, il y a une culture à changer et les femmes seules et isolées ne s'imposeront jamais

assez pour la changer. Quand les femmes seront acceptées à part entière en tant que travailleuses compétentes et déterminées, telles qu'elles le sont, nous saurons que la culture dans l'industrie de la construction aura bien évolué, mais nous sommes vraiment très loin de cette situation.

3 Une structure permanente de formation, de placement et de suivi destinée aux femmes.

Ailleurs au Canada, il existe plusieurs organismes permanents pour former et placer des femmes dans des métiers et des occupations de la construction. Ces organismes ont fait leurs preuves en ce qui a trait à la formation des femmes, leur placement et le suivi qui est fait auprès des entreprises. Au Québec, certains organismes en employabilité pour femmes, par exemple COFFRE à Saint-Jean-sur-Richelieu, ont une expertise par rapport à la mise en place et la coordination des formations destinées aux femmes qui veulent intégrer des métiers majoritairement masculins.

Dans le cas de l'organisme albertain, Women Building Futures, les femmes qu'ils forment pour les métiers de la construction sont si respectées que leur taux de placement et de maintien en emploi dépasse 90 %. Nous ne disons pas qu'il s'agit là de la solution pour le Québec. Mais il y a deux constats majeurs à tirer de Women Building Futures. Le premier est qu'on peut agir pour améliorer la situation des femmes dans ce secteur avec des interventions structurelles. C'est une question de volonté. Et deuxièmement, il faut un engagement à long terme pour changer la situation. Le financement par projet sert dans des cas d'expérimentation à l'égard d'une nouvelle problématique, mais pour changer un problème structurel, il faut des actions structurantes et permanentes.

Bibliographie

BEEMAN, Jennifer (2011). *La mixité en emploi: Un défi d'égalité*. Rapport de la Stratégie nationale concertée: pour en finir avec la division sexuelle du travail. Montréal, le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

BLAIS, Carolyne (2009). *À la découverte des métiers de la construction: trousse de projets pédagogiques pour élèves du 3^e cycle du primaire*. Montréal, Commission de la construction du Québec et Septembre éditeur.

COMITÉ AD HOC POUR LA DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES DANS LES MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION (2011). *Les femmes dans l'industrie de la construction*. Mémoire déposé aux consultations sur l'industrie de la construction au Québec. Le 30 juin 2011.

COMITÉ AD HOC POUR LA DÉFENSE DES DROITS DES FEMMES DANS LES MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION et le CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (2011). Mémoire déposé à la Commission de l'économie et du travail. Auditions publiques sur le projet de Loi no.33, Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction. Québec, Le 20 octobre 2011.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2011). *Les femmes dans la construction*. Montréal, Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec.

BILAN MI-ÉTAPE DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ (2003). Direction de la formation professionnelle et Direction générale Programmes et opérations. Montréal, Commission de la construction du Québec.

CONSEIL SECTORIEL DE LA CONSTRUCTION (2010). *État de la situation des femmes dans la construction au Canada*. Ottawa, Conseil sectoriel de la construction.

DANVOYE, Marik et Marie-Josée LEGAULT (2007). *Construire avec elles*. Montréal, Femmes regroupées en options non traditionnelles.

DELAGRAVE, Louis (2009). *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*. Université Laval, Les presses de l'Université Laval.

DUGRÉ, Geneviève (2006). *Les travailleuses de la construction*. Montréal, Les éditions du remue-Ménage.

DUPUIS, Pauline et Louis DELAGRAVE (2008). *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction*. Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec.

EID, Paul (2012). *Mesurer la discrimination à l'embauche subie par les minorités racisées : Résultats d'un « testing » mené dans le Grand Montréal*. Québec, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

GRUPE DU TRAVAIL SUR LE FONCTIONNEMENT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (2011). *Rapport du groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction*. Rapport remis à la ministre du Travail, Mme Lise Thériault. Montréal, le 30 août 2011.

LEGAULT, Marie-Josée (2001). *Rapport d'enquête sur l'intégration des femmes dans des secteurs d'emploi non traditionnellement féminins*. Synthèse des facteurs locaux de succès et d'échec. Résultats finaux d'études de cas. Télé-Université.

Loi sur les normes du travail. L.R.Q. c. N-1.1.

Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. L.R.Q, c. R-20.

QUIRION, Marie-Ève (2008). *Construire avec elles : Sommaire du rapport de recherche*. Montréal, Femmes regroupées en options non traditionnelles.

ROUSSEAU, Jean-François (2012). *L'intégration des femmes dans les métiers de la construction : Une responsabilité partagée*. Guide d'accompagnement. Sherbrooke, Québec, Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME).



QUESTIONNAIRE

Les travailleuses de l'industrie de la construction :
Étude sur leurs perceptions des avantages et des problèmes à surmonter

IDENTIFICATION

Responsable de l'étude : Sylvie Déraspe, opératrice de pelle mécanique, formatrice, mentore et responsable du Comité ad hoc pour la défense des droits des travailleuses de la construction.

Organismes responsables : Le Comité ad hoc pour la défense des droits des travailleuses de la construction et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT).

Courriel : sylviederaspe@hotmail.com
Téléphone : (cell) 514 791-6426 (maison) 418 728-2626

QUESTIONNAIRE

1. Quel métier ou occupation exercez-vous présentement ?

2. Quels sont les facteurs qui vous ont poussée à exercer un métier de la construction ?

3. Travaillez-vous dans votre domaine ?

Sinon, dans quel domaine exercez-vous votre travail ?



4. Quelle est votre organisation syndicale ?

5. Quelle est votre formation initiale ?

6. Lors de votre formation, vous a-t-on parlé des difficultés à trouver un emploi en tant que femme dans le domaine de la construction ?

7. Depuis combien d'années exercez-vous dans l'industrie de la construction ?

8. Dans quel(s) secteur(s) de l'industrie (résidentiel, commercial, civil) exercez-vous votre travail ?

9. Selon vous, quels sont les problèmes rencontrés à l'embauche ?



10. Quels sont les facteurs qui faciliteraient l'embauche des femmes dans l'industrie ?

11. Avez-vous déjà eu des problèmes avec votre syndicat, les travailleurs ou un employeur ?
Si oui, lesquels ?

12. Avez-vous déjà été confrontée à une situation de harcèlement physique ou psychologique lors de votre formation ou au travail ?
Si oui, laquelle ?

13. Avez-vous rencontré d'autres femmes dans l'industrie de la construction ?



14. Selon vous, quel genre de problème est le plus souvent vécu par les femmes dans l'industrie ?

15. Avez-vous déjà entrepris des démarches pour trouver du soutien ?
Si oui, quel résultat avez-vous obtenu ?

16. Selon vous, les femmes ont-elles besoin de soutien dans l'industrie ?

17. Quel type de soutien aimeriez-vous obtenir ?



18. Aujourd'hui, compte tenu de vos années d'expérience, comment percevez-vous le travail dans l'industrie ?

19. Quels sont pour vous les avantages à occuper un métier de la construction ?

20. Selon vous, qu'est-ce qui devrait être fait pour améliorer la présence des femmes dans l'industrie ?

21. Prévoyez-vous une longue carrière dans l'industrie ?

22. Quelles autres questions aurions-nous pu vous poser pour compléter cette enquête ?
