Construire
avec
Elles

Construire avec Elles

Sommaire du rapport de recherche

LES RÉSULTATS DE LA RECHERCHE

LES PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS

F.R.O.N.T. Femmes regroupées en options non traditionnelles

En collaboration avec :

CSN Construction

Conseil central du Montréal métropolitain CSN

UQÀM Service aux collectivités Université du Québec à Montréal

CONSTRUIRE AVEC ELLES : SOMMAIRE DU RAPPORT DE RECHERCHE

Rédaction du sommaire : Marie-Ève Quirion

Recherche et rédaction du rapport de recherche : Marie-Ève Quirion et Marik Danvoye

Direction du volet quantitatif de la recherche : Marie-Josée Legault, professeure, TÉLUQ-UQAM

Comité d'encadrement :
Irène Demczuk, agente de développement, Service aux collectivités de l'UQAM (Protocole UQAM/Relais-femmes)
Véronique De Sève, première vice-présidente, Conseil central du Montréal métropolitain, CSN
Michèle Dupuis, coordonnatrice, Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)
Marie-Josée Legault, professeure en sociologie, TÉLUQ-UQAM, (décembre 2006-mai 2007)
Olivier Lemieux, conseiller syndical, CSN-Construction
Marie-Ève Quirion, agente de recherche au projet, (décembre 2007-mai 2008)
Hélène Vachon, présidente, Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

Révision : Johanne Carbonneau
Graphisme et mise en page : Boo! Design inc. • www.boodesign.ca

Cette recherche a été rendue possible grâce à la participation financière de Ressources humaines et Développement social Canada.

Le rapport de recherche et le sommaire sont disponibles sur demande à
FRONT
6839 A rue Drolet, bureau 301
Montréal (Québec) H2S 2T1
Téléphone : 514 273-7668
Site Internet : www.front.qc.ca

© Femmes regroupées en options non traditionnelles, 2008. Tous droits réservés.

Dépôt légal : deuxième trimestre 2008
Bibliothèque nationale du Canada
Bibliothèque nationale du Québec
ISBN 978-2-9809724-6-1

PRÉSENTATION DES PARTENAIRES

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

FRONT est un organisme communautaire né d'un rassemblement de femmes actives dans des métiers où l'on retrouve majoritairement des hommes. Incorporé en 1993, FRONT a comme mission de favoriser la formation, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers dits non traditionnels. L'organisme offre soutien, entraide et références afin d'aider les femmes qui choisissent ces milieux d'emploi.

La CSN-Construction

Fondée en 1924, la CSN-Construction est une fédération ayant pour but de promouvoir et de sauvegarder les droits et les intérêts professionnels des travailleuses et travailleurs de la construction couverts par sa juridiction. La CSN-Construction représente en 2008 plus de 18 000 travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction au Québec.

Le Comité de condition féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN

Le Comité de condition féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN élabore des orientations pour répondre aux défis de la condition féminine. Le comité documente entre autres l'oppression spécifique des femmes, surveille l'évolution des conventions collectives sur les questions de la condition féminine et met en œuvre des luttes sur les revendications spécifiques des femmes.

Le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal

Fondé en 1979, le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal a pour mission de favoriser la démocratisation du savoir en rendant accessibles des connaissances au moyen d'activités de formation, de recherche ou de diffusion aux groupes sociaux qui n'y ont pas accès traditionnellement. En 1982, l'UQAM signait un Protocole d'entente avec l'organisme Relais-Femmes pour répondre aux demandes de groupes de femmes du Québec et du Canada. Le présent projet est issu de travaux menés dans le cadre de ce Protocole.

Marie-Josée Legault, professeure et chercheure, TÉLUQ-UQAM

Marie-Josée Legault est professeure en sociologie du travail à la TÉLUQ-UQAM. Dans le cadre de ce projet partenarial entre l'université et des organismes sociaux, la professeure a dirigé entre décembre 2006 et mai 2007, le premier volet de cette recherche portant sur l'analyse de données statistiques secondaires du Programme d'accès à l'égalité dans le secteur de la construction.

LES OBJECTIFS ET LA MÉTHODOLOGIE DU PROJET DE RECHERCHE

Construire avec Elles est une initiative de l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT). Ce projet de recherche a été réalisé avec la collaboration des partenaires suivants : la CSN-Construction, le Comité de condition féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN, la professeure Marie-Josée Legault et le Service aux collectivités de l'UQAM. L'objectif du projet de recherche consiste à évaluer le niveau d'atteinte des mesures d'accès pour les femmes dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction, telles qu'établies par le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) de 1996.

Le présent document expose les principaux résultats et les recommandations du rapport de recherche. Ce sommaire explique, dans une première section, le contexte de mise en œuvre des mesures du Programme d'accès à l'égalité de l'industrie de la construction. La deuxième section établit un pronostic de la place des femmes dans les programmes de formation menant à cette industrie et documente la progression en emploi des diplômées de ce secteur. La troisième section présente les résultats d'entretiens réalisés auprès de quinze travailleuses de la construction, ce qui complète les données statistiques et confirme l'existence de barrières quant à l'intégration et au maintien en emploi. Enfin, la dernière section énonce des pistes de développement pour l'avenir ainsi que des recommandations s'adressant à l'ensemble des acteurs de ce secteur. Le rapport de recherche complet peut être obtenu auprès de l'organisme FRONT.

Les principales sources utilisées pour l'analyse de la situation des travailleuses dans l'industrie ont été les documents du Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la Commission de la construction du Québec, les bilans et statistiques annuelles de la Commission de la construction du Québec et les statistiques sur les diplômes accordés par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport de 1998-1999 à 2004-2005. La progression en emploi de personnes diplômées d'un programme de formation pouvant mener à un métier ou à une occupation de l'industrie de la construction a été documentée grâce à l'analyse d'enquêtes sur la relance au secondaire du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport des années 2000, 2003 et 2006.

La recherche comporte aussi un volet qualitatif qui constitue un complément d'information à l'analyse des données statistiques. Quinze travailleuses de la construction de la grande région métropolitaine ont été interrogées sur leur formation, leur parcours professionnel et les difficultés rencontrées. Ces travailleuses ont répondu à notre enquête lors de groupes de discussion ou d'entrevues téléphoniques effectués entre le 15 janvier et le 15 février 2008. La taille de l'échantillon ne permet pas de généraliser les résultats de l'analyse. Toutefois, pour s'assurer d'une certaine représentativité des propos tenus par les travailleuses, leurs discours ont été comparés à ceux recueillis par Geneviève Dugré dans l'ouvrage *Travailleuses de la construction* (Remue-ménage, 2006).

Enfin, notons que l'analyse présentée dans le rapport de recherche se base sur des données statistiques secondaires et sur des entretiens réalisés auprès d'un petit nombre de travailleuses de la construction. Les conclusions préliminaires qui s'y trouvent reflètent donc un portrait sommaire de la situation. Néanmoins, les informations et documents utilisés ont suffi pour produire une analyse significative, voire préoccupante, de la place des femmes dans l'industrie de la construction. Des travaux de plus grandes ampleurs pourraient apporter un éclairage d'autant plus pertinent.

LE PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

En 2007, l'industrie de la construction emploie une personne sur vingt au Québec. Cependant, plus de 98 % de la main-d'œuvre de cette industrie est masculine. Ce secteur, fondamental pour l'économie de la province, vivra sous peu une importante pénurie de main-d'œuvre, principalement liée au vieillissement de la population. Le projet *Construire avec Elles* s'inscrit donc dans un contexte où il est indispensable de favoriser l'intégration en emploi de groupes sociaux actuellement marginalisés dans l'industrie de la construction, les femmes en premier lieu. Au Québec, le milieu de la construction s'avère d'ailleurs le secteur d'emploi où les femmes sont le moins présentes.

Pour remédier à cette situation, le Programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction a été mis en place dès 1996 par la Commission de la construction du Québec et les principaux acteurs de l'industrie en collaboration avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale, la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse et l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles.

L'objectif principal de ce programme consistait à accroître la présence de travailleuses dans l'industrie de la construction. Plus précisément, il s'agissait d'ici l'an 2000 d'augmenter à 2000 le nombre de femmes dans les métiers et occupations de ce secteur, ce qui aurait représenté 2 % de la main-d'œuvre active. Dix-huit mesures ont été créées pour atteindre cet objectif. Elles favorisent l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de travailleuses dans l'industrie de la construction.

LES MESURES DU PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DE 1996

Mesure 1 Créer des outils visant à développer l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction.

Mesure 2 Travailler de concert avec les organismes gouvernementaux, communautaires et les groupes de femmes au développement de mesures incitatives pour les femmes désirant intégrer l'industrie de la construction.

Mesure 3 Développer un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Mesure 4 Développer un cours portant sur les réalités du métier à intégrer à la première session des programmes d'études.

Mesure 5 Organiser des visites de chantiers avec les élèves de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier l'industrie de la construction.

Mesure 6 Développer une stratégie de communication et de promotion à l'égard de l'intégration des femmes.

Mesure 7 Réserver prioritairement 5 places (projet initial) ou un minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programme d'études relatifs à l'industrie de la construction.

Mesure 8 Rendre disponible une liste d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine.

Mesure 9 Pour la Commission de la construction du Québec, voir à prioriser la référence auprès des entreprises des femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visé.

Mesure 10 Délivrer un certificat de compétence-apprenti aux femmes formées sur confirmation d'emploi d'un employeur (sans exigence d'une garantie d'emploi minimale de 150 heures dans une période de trois mois, mais plutôt dans une période de deux ans).

Mesure 11 Concevoir un code d'éthique sur les relations « hommes-femmes » sur les chantiers de la construction remis à chaque personne embauchée par une entreprise oeuvrant dans l'industrie de la construction.

Mesure 12 Développer un concept de mentorat (ou parrainage) permettant aux femmes d'être guidées.

Mesure 13 Stimuler la création de réseaux de soutien aux femmes de l'industrie de la construction.

Mesure 14 Diminuer le nombre d'heures de travail exigé pour le renouvellement d'un certificat de compétence occupation (CCO).

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.

Mesure 16 Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de l'industrie à la place des femmes sur les chantiers de construction.

Mesure 17 Développer des outils de sélection pour les entreprises administrés par ou impliquant la participation des femmes au processus de sélection.

Mesure 18 Concevoir une politique globale pour désexualiser les textes légaux, réglementaires et officiels.

L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

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 oeuvraient 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 l'ensemble des acteurs de l'industrie à les appliquer de façon volontaire.

Sur le plan de la formation, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport a refusé de réserver prioritairement 5 places par groupe de formation pour les femmes. La Commission de la construction du Québec prévoit, quant à elle, 2 places pour les femmes par groupe de formation, et ce, dans 8 centres de formation dédiés à l'industrie.

En ce qui concerne l'accès et le maintien en emploi, la Commission de la construction du Québec effectue un référencement prioritaire de travailleuses formées. En outre, elle assouplit la réglementation, permettant ainsi aux femmes d'allonger la période de garantie de 150 heures d'embauche à 2 ans pour remplir une condition nécessaire d'obtention d'un certificat de compétence. La Commission de la construction du Québec a également réduit le nombre d'heures de travail nécessaire dans l'industrie de la construction pour le renouvellement des certificats de compétence détenus par des femmes. Toutefois, ces mesures ne sont pas systématiquement employées et certaines demeurent même marginales.

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.

L'ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE DES TRAVAILLEUSES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (1996-2006)

Au chapitre de la formation, on constate une croissance élevée du nombre de diplômes accordés, tant chez les hommes que chez les femmes, dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie de la construction. En 7 ans, soit de 1998-1999 à 2004-2005, ce nombre passe de 4 420 à 7 087. Cette situation n'ayant pas été envisagée en 1996, les objectifs établis pour l'octroi de diplômes à des femmes dans le Programme d'accès à l'égalité ne sont plus représentatifs.

On trouve davantage de femmes diplômées dans un programme de formation pouvant mener à un métier ou à une occupation de l'industrie de la construction depuis l'application du Programme d'accès à l'égalité. Cependant, cette augmentation demeure très faible en pourcentage. La proportion de femmes diplômées atteignait d'ailleurs son point culminant en 2003-2004 avec 5 %.

NOMBRE DE PERSONNES DIPLÔMÉES SELON LE SEXE DANS LES PROGRAMMES DU MINISTÈRE DE L'ÉDUCATION, DU LOISIR ET DU SPORT (MELS)

	ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME						
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
FEMMES DIPLÔMÉES	**164**	**244**	**259**	**317**	**295**	**335**	**324**
HOMMES DIPLÔMÉS	4257	4900	5163	5432	5841	6410	6756
NOMBRE TOTAL DE PERSONNES DIPLÔMÉES	4421	5144	5422	5749	6136	6745	7080
% FEMMES / TOTAL	**3,7 %**	**4,7 %**	**4,8 %**	**5,5 %**	**4,8 %**	**5,0 %**	**4,6 %**

Quelques programmes décernent un grand nombre de diplômes à des femmes, alors que ces dernières sont pratiquement absentes de plusieurs autres. On trouve seulement 3 programmes où les femmes représentent plus de 25 % des personnes diplômées : le calorifugeage (26,7 %), la peinture en bâtiment (35,1 %) et l'arpentage (38,5 %). Cependant, ces programmes ne génèrent que 3,1 % de l'ensemble des personnes diplômées se destinant à l'industrie de la construction.

Ainsi, dans plusieurs programmes de formation, il semble que la proportion de femmes diplômées soit inversement proportionnelle à l'importance du programme dans l'industrie de la construction (part de personnes diplômées par rapport à l'ensemble des programmes). En d'autres termes, plus un programme est fréquenté, moins on y trouve de femmes, en général. Par exemple, on n'accorde que 3,1 % de diplômes aux femmes dans le programme d'électricité, alors que ce programme délivrait 21,4 % des diplômes en 2005.

L'ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE DES TRAVAILLEUSES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (1996-2006)

Au sujet de l'intégration et du maintien en emploi, on dénombrait 1 552 femmes actives dans l'industrie de la construction assujettie en 2006, ce qui représente 1,2 % de la main-d'œuvre active. En 1996, cette proportion était de 0,27 %, ce qui correspond à un accroissement de 0,93 % en 10 ans. On constate donc une évolution de la situation, mais l'objectif initial de 2 % n'a pas été atteint. Par ailleurs, le seuil de 2000 femmes actives dans l'industrie de la construction s'avère très conservateur à la faveur de l'augmentation générale des personnes diplômées dans les programmes de formation menant à l'industrie et des nouvelles entrées par ouverture des bassins[1].

Les femmes diplômées se joignent en moindre proportion à l'industrie de la construction que les hommes. Pendant la période de 1998 à 2006, 61 % des femmes diplômées ont intégré l'industrie de la construction assujettie à la loi alors que cette proportion s'élève à 78 % chez les hommes.

Selon les résultats des enquêtes Relance du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport, un an après leurs études, les femmes éprouvent généralement de plus grandes difficultés que les hommes à travailler à temps plein dans un emploi lié à leur formation. Cette réalité se manifeste dans tous les programmes, sauf en peinture en bâtiment et en arpentage-topographie, soit deux programmes où la proportion de femmes diplômées dépasse 30 % de l'ensemble des personnes diplômées. Et, même dans ces deux programmes, le salaire hebdomadaire moyen des hommes se trouve souvent plus élevé que celui des femmes. Ce constat laisse croire que le nombre d'heures de travail des hommes reste plus important que celui des femmes.

RELANCE MELS DE 2006 (COHORTE DE PERSONNES DIPLÔMÉES EN 2004-2005) : COMPARATIF ENTRE MÉTIERS

		En emploi (%)	Liens avec la formation (%)	Salaire hebdomadaire moyen ($)
Charpente et menuiserie	Féminin	61,1	45,5	608 $
	Masculin	80,6	85,4	692 $
Arpentage	Féminin	73,7	92,9	483 $
	Masculin	75,9	90,9	697 $

En 2006, seul le métier de mécanicien de machines lourdes n'est exercé par aucune femme, alors que l'on compte 8 métiers ou occupations sans présence féminine en 1997. Cela témoigne d'une certaine ouverture de l'industrie de la construction. Toutefois, bien que la proportion de femmes dans les différents métiers ou occupations n'ait jamais diminué, rappelons qu'en 2006, 21 métiers ou occupations n'avaient pas encore atteint 1 % de représentation féminine. En somme, on constate une évolution de la situation des femmes dans l'industrie de la construction, mais un progrès beaucoup plus lent que celui attendu par le Programme d'accès à l'égalité mis en place en 1996.

MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION OÙ ON TROUVE MOINS DE 0,5 % DE FEMMES EN 2006

Mécanicien de machines lourdes	0,00 %
Frigoriste	0,19 %
Mécanicien en protection-incendie	0,20 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	0,24 %
Couvreur	0,28 %
Mécanicien de chantier	0,29 %
Monteur d'acier de structure	0,33 %
Cimentier-applicateur	0,37 %
Opérateur de pelles mécaniques	0,37 %
Opérateur d'équipement lourd	0,45 %
Chaudronnier	0,47 %
Briqueteur-maçon	0,49 %

MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION OÙ ON TROUVE PLUS DE 2 % DE FEMMES EN 2006

Peintre	6,24 %
Plâtrier	3,72 %
Calorifugeur	3,66 %
Autres occupations (dont arpenteur)	3,52 %
Carreleur	2,87 %

[1] Plus de 50 % des nouvelles entrées dans l'industrie de la construction s'effectuent encore par ouverture des bassins, ce qui signifie que ces travailleuses et travailleurs n'ont pas besoin d'avoir préalablement obtenu un diplôme du MELS.

Des travailleuses de la construction de plusieurs métiers et occupations ont été interrogées dans le cadre de cette recherche pour cerner leurs parcours scolaire et professionnel, leurs intérêts à occuper un métier de la construction et les difficultés rencontrées en tant que femmes. Les 15 travailleuses ont en commun d'avoir traversé un parcours professionnel sinueux. Plusieurs se sont retrouvées dans le secteur de la construction « par un concours de circonstances », mais elles disent toutes aimer leur métier.

La plupart ont en effet choisi un métier de la construction lors d'une réorientation professionnelle et ont reçu peu de soutien dans ce choix. Lorsque questionnées sur le sujet, les travailleuses ont presque toutes mentionné ne pas avoir été incitées par le milieu scolaire ou la famille à opter pour un métier de la construction. Ces travailleuses considèrent que le secteur d'emploi est dévalorisé socialement, et particulièrement pour les femmes. Elles ont entre 24 et 51 ans, soit 37,6 ans en moyenne, mais ne possèdent en moyenne que 4,3 années d'expérience dans leur métier. Le tiers d'entre elles travaillaient d'ailleurs précédemment dans un métier à forte concentration de main-d'œuvre féminine. La réorientation de carrière leur a permis d'accroître leurs revenus. Les principales motivations pour ces métiers demeurent en effet la nécessité financière et l'intérêt pour le métier.

« J'étais coiffeuse, je trouvais que je ne faisais pas un gros salaire. Je suis monoparentale. Une de mes tantes est directrice d'un centre de formation professionnelle et m'a dit "Claire, pourquoi tu ne fais pas un métier non traditionnel?" Je me suis renseignée. Après tout, c'est aussi manuel que coiffeuse! [. . .] C'est ma tante qui m'avait dit qu'en étant secrétaire, je ne ferais jamais le salaire d'un homme. »

Claire

Dans son étude, Geneviève Dugré expose plusieurs raisons expliquant le manque d'intérêt des femmes pour ces métiers. Ces raisons n'ont d'ailleurs rien à voir avec une présumée nature féminine.

« Pour [. . .] comprendre les raisons pour lesquelles les femmes se lancent ou non dans des sphères d'occupations non traditionnelles, il faut puiser dans un espace où se côtoient le manque d'information sur les choix de carrière pour les jeunes filles, les préjugés et les conceptions sexuées de la formation et du travail, les aspirations parentales et les modèles véhiculés par les milieux de vie et profondément assimilés par l'ensemble de la société. »

Geneviève Dugré dans *Travailleuse de la construction* (Remue-ménage, 2006 :35)

Devant tant d'obstacles, il n'est pas étonnant de constater chez les travailleuses un haut niveau d'intérêt pour leur métier et une grande ténacité. Entre autres éléments positifs, elles mentionnent aussi les avantages sociaux, les salaires élevés, les horaires de travail, le caractère manuel des tâches et leur diversité, ainsi que le travail à l'extérieur. Onze des 15 femmes rencontrées ont d'ailleurs obtenu un diplôme d'études professionnelles (DEP) dans un des programmes de formation menant à l'industrie de la construction. La plupart ont été en mesure de réaliser cette première étape sans trop de heurts. Près de la moitié affirment avoir eu de bons contacts avec le personnel enseignant et leurs camarades de classe.

« Moi, ça bien été. Les professeurs, les élèves, je m'entendais bien avec tout le monde. Tout le monde m'acceptait bien : c'était normal qu'il y ait une fille dans leur cours. . . même si j'étais la seule! »

Myriam

Au cours de leur formation, un tiers des travailleuses ont par contre connu des difficultés en lien avec leur sexe. Certaines ont éprouvé des difficultés à trouver un stage parce qu'elles étaient des femmes, d'autres ont été confrontées à des attitudes sexistes.

« Je suis retournée à l'école. . . Je me suis fait démolir, parce que je suis une femme. Il ne faut pas que tu rentres là, les professeurs ne sont pas prêts encore à nous voir dans ces métiers-là. Et moi, c'était en 2003. C'est pas loin. »

Denise

S'il semble plus facile de faire sa place dans un centre de formation professionnelle et technique qu'en entreprise, des difficultés subsistent pour les étudiantes, particulièrement dans les programmes de formation où elles sont peu nombreuses. Les programmes de formation constituent pour certaines la porte d'entrée à l'industrie de la construction : elles y développent leur motivation et leur compétence, mais aussi leur capacité d'adaptation et de résilience. Cependant, beaucoup reste à faire pour éliminer le sexisme dans le domaine de la formation professionnelle.

Néanmoins, c'est à l'étape de l'embauche que les femmes rencontrent le plus d'obstacles dans le secteur de la construction. Elles ont à faire face à des préjugés tenaces concernant leurs compétences et leurs capacités physiques et peuvent se voir refuser un emploi pour cause de manque d'installations sanitaires appropriées. S'intégrer à l'industrie de la construction ne s'avère pas un choix professionnel comme un autre, mais un défi de taille.

« Il y a deux compagnies assez grosses qui engageaient. Ils m'ont dit : "Puisque tu es une fille, il va falloir qu'on te fournisse des toilettes à part." [. . .] J'avais l'expérience, mais ça n'a pas marché. »

Nathalie

« Il faut [. . .] être capable de pisser debout, dans un verre à café dans le camion, quand il n'y a pas de toilette sur le chantier. »

Évelyne

Peut-on croire qu'au XXIe siècle au Québec, des employeurs refusent encore d'embaucher des femmes à cause d'une question de toilette? Nombreuses sont les travailleuses rencontrées qui ont témoigné de cette situation qui peut paraître risible de prime abord, mais qui sert de motif pour exclure les femmes de certains emplois dans l'industrie de la construction. Mettre à la disposition des installations sanitaires et des conditions salubres d'hygiène constitue pourtant une obligation légale de l'employeur. Néanmoins, les travailleuses sont souvent les seules à réclamer ces infrastructures, ce qui peut entraîner une discrimination à l'embauche et lors de l'emploi.

Une minorité de répondantes affirment n'avoir éprouvé aucune difficulté importante à l'embauche. Un collègue a facilité leur intégration dans la majorité de ces cas. Pour les autres interviewées, trouver un emploi après leur formation a été ardu. Un des préjugés tenaces reste l'idée que les femmes ne sont pas assez fortes physiquement pour travailler dans le milieu de la construction. La majorité des travailleuses mentionnent d'ailleurs l'importance de prouver sa force physique aux employeurs et aux collègues. Certaines s'entraînent pour renforcer leur musculature, d'autres performent afin de démontrer à leurs collègues qu'elles sont aussi robustes qu'un homme.

« La raison qu'on me donnait pour ne pas m'engager, c'était toujours la force physique : "On ne prend pas de femmes, parce que c'est pas assez fort." Moi, je savais que j'étais aussi forte physiquement qu'un gars. Ça, c'était frustrant! »

Nadia

On retiendra de ces quelques situations que 10 années d'application du PAÉ n'ont pas permis de réduire de manière significative les barrières quant à l'embauche de travailleuses dans l'industrie de la construction. Il est généralement plus difficile pour les femmes de trouver un emploi dans cette industrie, ce qui correspond d'ailleurs aux données présentées dans le rapport.

Une femme doit « faire sa place » pour s'intégrer à l'industrie. Puisque les stéréotypes sexuels sont omniprésents dans le secteur de la construction, les travailleuses ont la lourde responsabilité de prouver qu'une femme peut être aussi compétente qu'un homme dans ces métiers et occupations.

« Dans trois compagnies, j'ai été la première femme engagée. [. . .] Je devais faire mes preuves pour montrer aux autres que j'étais capable. Il y en avait qui pensaient que je ne serais pas capable de faire la job. »

Julie

De plus, les femmes exerçant un métier de la construction font face à un paradoxe identitaire : une travailleuse de la construction doit à la fois posséder les caractéristiques stéréotypées associées aux hommes (détenir la force physique, le courage, l'endurance) et celles attribuées aux femmes (être maternelle, altruiste et à l'écoute des autres). Les travailleuses disent être perçues par leurs collègues comme des mères protectrices ou encore comme des femmes à séduire.

« J'étais la "matante". »

Caroline

« Ça te dégoûte de travailler avec les gars. Tu te sens comme un objet sexuel, tu te fais toujours regarder. Le gars te parle, mais il ne te regarde jamais dans la face! »

Sonia

Les relations interpersonnelles avec les collègues, les employeurs, les autres corps de métiers, les clients ou les fournisseurs ne sont pas toujours faciles et agréables pour ces femmes minoritaires dans leur milieu. Les relations interpersonnelles conflictuelles sont fréquentes pour les travailleuses de la construction. Toutes les travailleuses rencontrées ont confié avoir vécu, au moins une fois, un conflit associé au fait qu'elles soient des femmes. Mais la plupart de ces femmes amenuisent ces événements et tentent de ne pas y accorder trop d'importance. Quatre éléments constituent la source des tensions vécues avec les collègues masculins : les préjugés quant aux capacités physiques des femmes; les attitudes sexistes (en particulier de la part des travailleurs plus âgés); les résistances à l'égard de l'ascension à des postes d'autorité; et le harcèlement sexuel.

« C'est surtout avec les travailleurs âgés de 40 ans et plus que c'est difficile. Et je vais te dire, surtout les 58-60 ans et plus… Oublie ça! Eux, c'est des cas perdus. […] Je n'ai jamais senti qu'un jeune voulait me rabaisser. Il va quand même dire : "Qu'est-ce qu'elle fait ici?" Mais quand ils voient que t'es capable, l'esprit s'ouvre, ils deviennent réceptifs. Mais les plus vieux […] ils te disent que t'es une voleuse de jobs. »

Sonia

« Il y a un gars, une fois, qui avait dit à mon partenaire de travail : "T'as amené ta servante?" Lui, c'était un employeur, c'était le grand, grand boss de la compagnie!

Sonia

Étant minoritaires, les femmes dénoncent rarement les situations de sexisme ou de harcèlement sexuel. Amoindrir les conséquences, se protéger en endossant une carapace, se convaincre qu'après tout, « c'est un milieu de gars », telles sont les stratégies d'adaptation employées au quotidien. Ces travailleuses ne cherchent pas nécessairement à tout prix des relations de travail agréables : plusieurs d'entre elles sont des personnes résilientes. Elles disent demeurer distantes, voire insensibles, devant des situations de discrimination sexiste ou encore, elles « font leur chemin malgré tout ». Les travailleuses rencontrées démontrent une force de caractère et une ténacité peu communes. Il s'agit de battantes qui éprouvent de la fierté à se trouver parmi les premières à exercer leur métier en tant que femmes.

Lorsqu'on aborde avec les travailleuses la question du soutien, elles identifient les employeurs comme l'acteur principal pouvant faciliter leur intégration dans l'industrie de la construction. Ils détiennent le pouvoir de les embaucher et de les intégrer au milieu de travail. Certaines observent d'ailleurs avec regret que les grands chantiers de construction licencient souvent les femmes en premier.

La discrimination que vivent les femmes dans les métiers de la construction est systémique. Même les organisations syndicales, qui défendent les droits des travailleurs et travailleuses, ont beaucoup à faire dans leurs propres rangs pour s'assurer du respect du droit des femmes au travail dans le domaine de la construction. Toutes les répondantes espèrent qu'il sera un jour plus facile pour les femmes d'intégrer l'industrie. Elles ne souhaitent pas cependant qu'on les embauche en raison de leur sexe, mais pour leurs compétences. Pour ce faire, de profonds changements devront être instaurés dans l'industrie de la construction.

La recherche *Construire avec Elles* poursuivait l'objectif d'évaluer le niveau d'atteinte du Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) pour les femmes dans le secteur de la construction entre 1996 et 2006. Cette évaluation devait permettre de dresser un bilan de la situation en vue d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi des travailleuses oeuvrant dans cette industrie.

Les résultats de cette recherche démontrent qu'après plus de 10 ans d'application du Programme d'accès à l'égalité, on retrouve moins de 1,5 % de travailleuses dans les métiers de la construction, soit moins que l'objectif de 2 % prévu par le programme. En 2006, on dénombrait 1 552 travailleuses sur un total de 133 490 personnes employées dans l'industrie de la construction. De plus, dans 12 métiers et occupations, les travailleuses représentent moins de 0,5 % de la main-d'œuvre salariée de ce secteur. Au Québec, la construction constitue le secteur d'emploi où l'on retrouve le moins de femmes en 2008.

Des entrevues réalisées avec des travailleuses dans le cadre de cette recherche ont en outre confirmé les résultats déjà obtenus par Geneviève Dugré en 2006 quant aux difficultés vécues au chapitre de la formation, de l'embauche, de l'intégration et du maintien en emploi. Les travailleuses de la construction affirment vivre de la discrimination à l'embauche, de l'isolement au travail, une certaine hostilité du milieu, des pressions à la performance ainsi qu'un manque de considération, d'écoute et de soutien de la part des acteurs de l'industrie.

Malgré l'instauration en 1996 du Programme d'accès à l'égalité, la situation des travailleuses ne s'est donc guère améliorée, tant sur le plan de l'accroissement de leur présence dans l'industrie de la construction qu'au point de vue de la qualité de leurs conditions de travail. La recherche montre aussi que les difficultés vécues par les travailleuses en emploi ne résultent pas de dynamiques individuelles, mais bien collectives, en ce sens que les barrières auxquelles font face ces travailleuses ne relèvent pas de leurs caractéristiques ou de leur parcours personnel. Ces travailleuses se heurtent à une discrimination systémique qui découle de l'interaction d'un ensemble de phénomènes : valeurs, préjugés, pratiques d'embauche, attitudes et comportements des collègues, des employeurs et des organisations syndicales.

Après 12 ans d'application de ce programme, on constate que les efforts volontaires des principaux acteurs du secteur ne peuvent suffire à transformer le caractère systémique de la discrimination à laquelle les femmes font face dans cette industrie. Les moyens d'action proposés pour améliorer la situation des travailleuses dans ce secteur doivent donc être nombreux et variés. Les mesures doivent dépasser le stade de la sensibilisation et de l'éducation afin de permettre l'atteinte de résultats tangibles dans un avenir rapproché. Deux éléments sont à considérer dans l'élaboration de ces mesures de redressement de la situation :

1. Puisqu'il est question de discrimination systémique, il est nécessaire que tous les acteurs du milieu de la construction s'engagent activement à améliorer la situation des femmes au chapitre de la formation, de l'intégration et du maintien en emploi.

2. La présence de travailleuses dans l'industrie doit atteindre un seuil critique. Seul un nombre suffisant de femmes dans les divers métiers de la construction garantira l'amélioration générale de leur intégration dans ce secteur, ce que les initiatives précédentes (dont le Programme d'accès à l'égalité) n'ont pas permis de réaliser.

Dans l'application de mesures d'actions positives, on doit également prendre en considération les craintes légitimes émises par les principales personnes touchées, c'est-à-dire par les travailleuses elles-mêmes. Ces dernières aspirent d'abord et avant tout à une reconnaissance de leurs compétences, au même titre que les travailleurs masculins. Plusieurs travailleuses craignent de subir une plus grande marginalisation si elles bénéficient de mesures d'actions positives. Afin de contrer de tels effets, les mesures doivent être jumelées à des actions concrètes de soutien pour les femmes, comme le mentionne d'ailleurs la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Malgré l'absence actuelle de mesures d'actions positives, comme la fixation d'un quota, les travailleuses de la construction subissent quand même les conséquences perverses habituellement associées à de semblables mesures. En effet, les entrevues réalisées dans le cadre de cette recherche montrent que chaque travailleuse est considérée comme un « cas particulier » dans son milieu de travail, la simple présence de femmes dans les chantiers de la construction provoquant systématiquement la surprise. Ainsi, tant que la présence de femmes dans les métiers de la construction sera traitée comme une situation singulière, étrange ou marginale, les préjugés à l'égard de leurs compétences persisteront et seules les femmes résilientes pourront s'y tailler une place. Or la capacité de résilience ne devrait représenter, en aucun cas, une aptitude nécessaire chez un travailleur ou une travailleuse pour pratiquer un métier de la construction et, surtout, pour se maintenir en emploi.

Il importe également de se rappeler que les efforts pour atteindre l'égalité des chances s'effectueront dans un contexte où l'on anticipe une importante pénurie de main-d'œuvre qui affectera particulièrement l'industrie de la construction. Des mesures nécessaires doivent donc être prises pour assurer l'ouverture de ce milieu à la présence des femmes.

No	Recommandations	Responsables et organismes collaborateurs[2]
	Sur le plan de la présence des femmes dans l'industrie de la construction	
1	Accroître le nombre de femmes dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction afin qu'elles forment 5 % de la main-d'œuvre active de ce secteur en 2013.	**Ministère du Travail du Québec** Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales Commissions scolaires Emploi-Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
	Moyens	
1.1	Renouveler le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) dans l'industrie de la construction. Le PAÉ devrait comprendre : **1)** un comité de mise en œuvre formé de représentants de la Commission de la construction du Québec, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des employeurs, des organisations syndicales et de FRONT; **2)** un plan d'action comprenant notamment une mesure obligatoire d'embauche de 5 % de main-d'œuvre féminine pour les employeurs de grandes et de moyennes entreprises de l'industrie de la construction; **3)** des mécanismes d'information et de sensibilisation auprès de tous les acteurs du milieu; **4)** des mécanismes d'évaluation et de suivi de la situation; **5)** un échéancier d'évaluation des résultats atteints pour 2013.	**Ministère du Travail du Québec** Commission de la construction du Québec Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT
1.2	Rendre obligatoire la règle d'embauche d'au moins 5 % de travailleuses de la construction chez les entreprises de l'industrie de la construction qui obtiennent un contrat avec le gouvernement du Québec, ses agences publiques ou parapubliques et ses établissements.	**Ministère du Travail du Québec** Commission de la construction du Québec Les ministères du gouvernement du Québec
1.3	Instaurer un crédit d'impôt pour les entreprises qui atteignent le seuil de 5 % de main-d'œuvre féminine dans les métiers et occupations de la construction quelle que soit leur taille.	**Ministère du Travail Canada**
	Sur le plan de la formation	
2.	Accroître le nombre d'étudiantes dans les programmes de formation professionnelle et technique menant à l'industrie de la construction afin qu'elles forment au moins 20 % de la population étudiante de ces programmes d'ici 2013, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre anticipée pour ce secteur.	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique Emploi-Québec
	Moyens	
2.1	Prioriser les femmes et les filles dans les programmes de formation professionnelle et technique menant à l'industrie de la construction.	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique

[2] Le principal organisme responsable de l'application de la recommandation est identifié en caractères gras dans le tableau.

No	Recommandations	Responsables et organismes collaborateurs
2.2	Former les conseillers en orientation en milieu scolaire et les enseignants des programmes de formation professionnelle sur l'importance de recruter et former des étudiantes dans les métiers de la construction, en collaboration avec FRONT.	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Conseillers en orientation scolaire Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires Emploi-Québec FRONT
2.3	Sensibiliser et former le personnel d'Emploi-Québec dans toutes les régions du Québec aux défis rencontrés par les femmes qui optent pour un métier non traditionnel et aux enjeux nationaux et régionaux que constitue la pénurie de main-d'œuvre actuelle et à venir dans le secteur de la construction.	**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** Emploi-Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.4	Accroître le nombre de femmes enseignantes dans les programmes de formation professionnelle associés aux métiers de la construction afin qu'elles servent de modèles pour les étudiantes.	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires Commission de la construction du Québec
2.5	Mettre en place un programme d'action positive dans les centres de formation professionnelle et technique visant l'embauche de 15 % de femmes enseignant dans les programmes de formation professionnelle et technique associés aux métiers de la construction.	**Commissions scolaires** Centres de formation professionnelle et technique Commission de la construction du Québec
2.6	Favoriser la mise sur pied de ressources en employabilité spécialisées dans les métiers non traditionnels dans les régions qui n'en ont pas.	**Emploi-Québec**
2.7	Reconnaître l'expertise des organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels pour les femmes en les associant à la détermination des besoins spécifiques de la clientèle et à la mise en œuvre d'actions pour assurer un meilleur accès à la formation professionnelle et technique et à l'emploi. Assortir cette reconnaissance d'un financement de base de la mission de ces groupes.	**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** Emploi-Québec Ministère des Ressources humaines et Développement social Canada Commission de la construction du Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.8	Promouvoir, au moyen d'outils de sensibilisation, les métiers de la construction auprès des filles dès le troisième cycle du primaire afin de favoriser leur recrutement.	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Commissions scolaires FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.9	Augmenter le nombre d'étudiantes à la formation professionnelle et technique dans les métiers de la construction en référant davantage de prestataires aux organismes en employabilité spécialisés dans les métiers non traditionnels.	**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** Emploi-Québec
2.10	Faciliter l'accès aux formations professionnelles ou techniques menant à l'industrie de la construction pour les femmes prestataires qui désirent changer d'orientation professionnelle.	**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** Emploi-Québec
2.11	Offrir la possibilité de suivre une formation professionnelle ou technique à temps partiel afin d'assurer une meilleure conciliation études travail famille.	**Commissions scolaires** Centres de formation professionnelle et technique

No	Recommandations	Responsables et organismes collaborateurs
2.12	Intégrer dès la première session et dans tous les programmes de formation un module sur l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.	**Comité sur la formation professionnelle de la Commission de la construction du Québec**
2.13	Soutenir le développement de réseaux d'étudiantes formées dans des métiers de la construction dans les centres de formation professionnelle et technique.	**Centres de formation professionnelle et technique** **Commissions scolaires**
2.14	Soutenir le développement d'un réseau de contacts avec les entreprises afin d'éviter que les femmes prestataires d'Emploi-Québec soient refusées à une formation professionnelle ou technique sous prétexte qu'elles n'ont pas de contacts avec les entreprises des secteurs d'activités correspondant aux études qu'elles souhaitent entreprendre.	**Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale** Emploi-Québec Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.15	Créer un programme de mentorat pour les femmes et les filles diplômées de programmes de formation menant à l'industrie de la construction afin de soutenir leur intégration et leur maintien en emploi dans ce secteur.	**Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport** Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires Employeurs Organisations syndicales FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
	Sur le plan de l'intégration et du maintien en emploi	
3.	En lien avec le renouvellement d'un PAÉ dans l'industrie de la construction, mettre en oeuvre un programme d'actions positives destiné aux entreprises prévoyant que 5 % des emplois dans l'industrie de la construction soient occupés par des femmes d'ici 2013.	**Ministère du Travail du Québec** Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales Commissions scolaires Emploi-Québec FRONT
	Moyens	
3.1	Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action du PAÉ renouvelé. Le plan d'action du PAÉ devrait identifier une organisation responsable de l'application, des mécanismes d'évaluation et de suivis, de même qu'une obligation de résultat.	**Ministère du Travail** Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT
3.2	Développer des outils d'information sur la mise en application du programme d'action positive et sur l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, destinés aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs et travailleuses.	**Commission de la construction du Québec** Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
3.3	Accélérer le processus d'implantation des PAÉ afin d'y inclure les entreprises privées et les entreprises ayant moins de 100 employés.	**Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec** Commission de la construction du Québec
3.4	Faire connaître auprès des employeurs le Fonds de formation de l'industrie de la construction qui alloue des incitatifs à la formation.	**Fonds de formation de l'industrie de la construction** Commission de la construction du Québec Organisations syndicales Associations d'employeurs
3.5	Assurer le financement d'infrastructures sanitaires de base pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction.	**Ministère du Travail**

No	Recommandations	Responsables et organismes collaborateurs
	Sur le plan de l'élimination de la discrimination systémique envers les travailleuses	
4.	Soutenir les travailleuses de l'industrie de la construction afin qu'elles poursuivent leur parcours professionnel dans ce secteur d'activité sans vivre de discrimination fondée sur leur sexe.	**Commission de la construction du Québec** **Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine** **Associations d'employeurs** **Organisations syndicales** **FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels**
	Moyens	
4.1	Déconstruire les préjugés des principaux acteurs de l'industrie de la construction (employeurs, syndicats, travailleurs) à l'égard des femmes au moyen d'outils de sensibilisation. Réaliser ces activités en collaboration avec FRONT et les autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel.	**Commission de la construction du Québec** **Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine** **Associations d'employeurs** **Organisations syndicales** **FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels**
4.2	Informer les travailleuses de la construction de leurs droits et des recours possibles en matière de discrimination sexiste et de harcèlement.	**Commission de la construction du Québec** Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine Associations d'employeurs Organisations syndicales Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels
4.3	En lien avec la Loi R-20, former les délégués de chantier sur la discrimination systémique à l'égard des travailleuses dans l'industrie de la construction et les habiliter à mieux faire respecter les droits de ces travailleuses.	**Organisations syndicales** Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
4.4	Accroître la représentation des femmes aux postes de déléguées syndicales dans le domaine de la construction.	**Organisations syndicales** **Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine**
4.5	Favoriser le développement de comités sur la condition des femmes au sein des syndicats oeuvrant dans le secteur de la construction.	**Organisations syndicales** Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
4.6	Développer des programmes d'accueil spécifiques pour les nouvelles travailleuses au moyen du mentorat en entreprise.	**Commission de la construction du Québec** Organisations syndicales Associations d'employeurs Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
4.7	Créer un réseau de soutien pour les travailleuses de l'industrie de la construction.	**FRONT** Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine Commission de la construction du Québec Organisations syndicales