

Chronique des partenaires

Les femmes dans les métiers de l'industrie de la construction : vers un nouveau programme d'accès à l'égalité

Par Audrey Murray, avocate, vice-présidente, Service à la clientèle et développement¹

Depuis plus de 15 ans, l'industrie de la construction québécoise occupe une place importante tant sur le plan économique que sur celui de l'emploi. Elle offre actuellement près d'un emploi sur 20. Elle réunit des intervenants d'horizons multiples qui agissent à différents moments de la réalisation d'un projet de construction. Les gens des métiers du secteur de la construction mettent à contribution leur savoir-faire, la plupart du temps en chantier, une fois le projet dessiné, financé et autorisé.

Bien qu'évoluant souvent à ciel ouvert, sur des chantiers maintes fois entrevus à l'intersection d'une rue ou d'une autoroute, le monde du travail de la construction paraît souvent opaque, différent, insaisissable. L'actualité des dernières années a d'ailleurs permis de mettre en avant-scène sa complexité, sa vulnérabilité au non-respect des règles et au crime organisé de même que les rapports de force qui s'y jouent. Qu'en est-il de la présence des femmes dans les métiers de la construction au Québec? S'agit-il de la dernière « taverne » fermée aux femmes de métier? L'industrie de la construction peut-elle se priver d'une main-d'œuvre féminine compétente? Et quel rôle incombe à la Commission de la construction du Québec (CCQ) et aux différents intervenants du monde de l'éducation et du travail en ce qui a trait à la présence des femmes de métier sur les chantiers de construction assujettis à la loi R-20²?

Voilà les questions qui seront abordées à grands traits dans le texte qui suit et qui nous permettront notamment de faire état d'une consultation menée récemment par la CCQ en vue de l'adoption du nouveau Programme d'accès à l'égalité des femmes dans les métiers de l'industrie de la construction (PAEF).

1. Je remercie madame Véronique Martel, chargée de projet, responsable du dossier des femmes dans l'équipe Diversité de la main-d'œuvre et développement, ainsi que madame Pauline Dupuis, économiste à la Direction de la recherche et de la documentation, pour leur précieux apport, la pertinence de leur contribution et leur énergie constante à soutenir, à leur façon, les femmes qui ont choisi les métiers de la construction.
2. 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.



Portrait des femmes dans les métiers de l'industrie de la construction : la dernière « taverne » interdite aux femmes?

La présence des femmes dans le secteur de la construction a évolué au cours des dernières années. Gestionnaires de projet, entrepreneurs, technologues, architectes, ingénieurs arborent parfois un visage féminin, mais leur présence demeure faible, soit d'environ 12 % selon les données sur la population active de 2006³. Parmi celles-ci, 90 % occupent une profession reliée à l'administration de l'entreprise⁴.

Qu'en est-il des femmes de métier sur les chantiers de construction? En 2012, elles étaient 2 174 à être actives parmi près de 160 000 travailleurs : soit 1,3 % de la part active de main-d'œuvre⁵.

Main-d'œuvre	1997	2012
Travailleuses	243	2 174
Main-d'œuvre totale	89 189	159 166
Part de femmes	0,29 %	1,33 %

En septembre 2012, la CCQ a fait le bilan des 18 mesures découlant du premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF) adopté en 1997⁶. Plusieurs constats statistiques et qualitatifs de ce bilan méritent d'être relevés et ont d'ailleurs été à nouveau confirmés par l'étude réalisée par la CCQ. Ces constats dressent un portrait statistique des femmes de métier du secteur de la construction en 2012 :

- Au cours de la période 1997-2012, 4 840 femmes ont commencé une carrière dans un métier de la construction. Toutefois, ces nombreuses entrées de femmes ont été contrecarrées par un taux de départ élevé, soit pratiquement le double de celui observé chez les hommes.
- Elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 59 % comparativement à 32 % pour les hommes. Seulement 18 % des femmes ont le statut de « compagnon », alors que la proportion est de 50 % pour les hommes.
- Les travailleuses sont concentrées principalement dans quatre des 26 métiers. Elles représentent plus de 4 % de la main-d'œuvre apprentie dans quatre métiers, soit calorifugeage (6 %), carreleur (4 %), peintre (16 %) et plâtrier (6 %), et plus de 4 % dans trois occupations, soit magasinier/commis (30 %), plongeur professionnel (4 %) et préposé à l'arpentage (8 %).
- Près de 7 % des 25 000 employeurs comptent au moins une femme parmi leurs effectifs. Ces employeurs sont, le plus souvent, des entreprises de grande taille.
- Au Canada, le Québec se distingue avec la plus faible part de femmes dans les professions de la construction, soit 1,3 %, alors que la moyenne nationale est de 3 %. Elle grimpe même à 5,9 % en Alberta et à 4 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

3. Selon Statistique Canada (2006), elles représentaient 12 %.

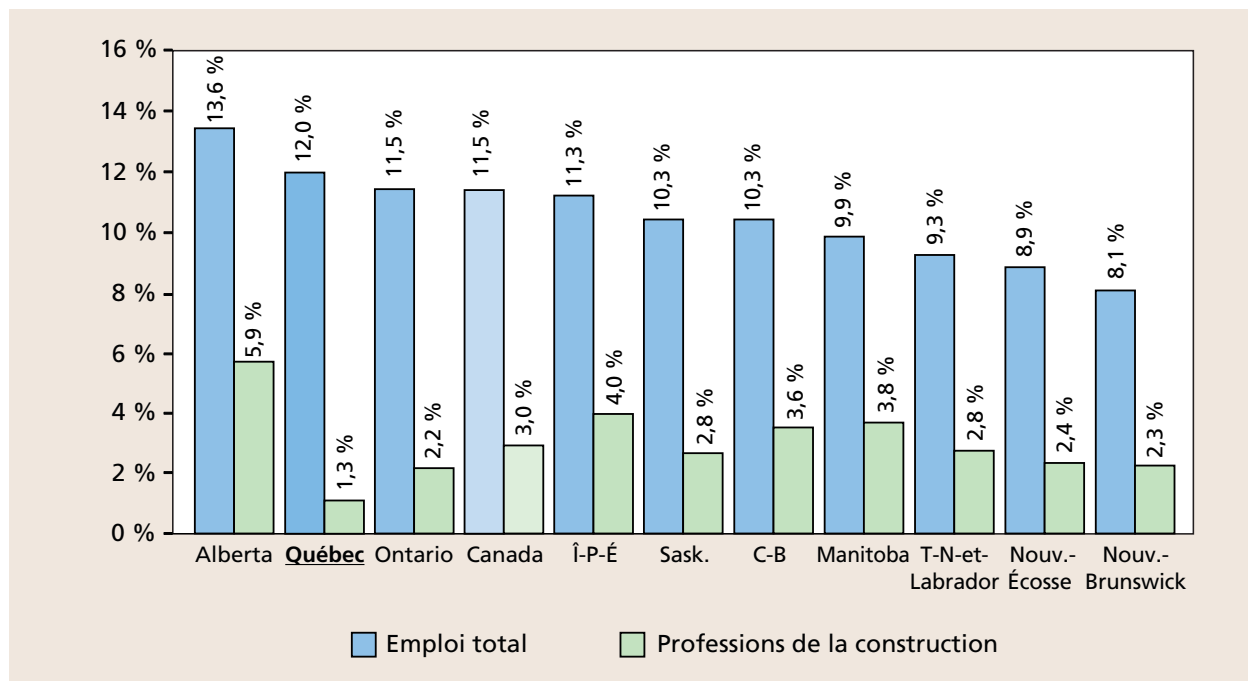
4. *Idem.*

5. Pour un portrait statistique complet, consultez le document : Commission de la construction du Québec (2012, mai). *Les femmes dans la construction*, Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche et de la documentation. [http://www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/presence_femmes.pdf.ashx].

6. Commission de la construction du Québec (2012). *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction. Bilan des mesures 1997-2012*. [http://www.ccq.org/~media/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/BilanFemmes1997_2012.pdf.ashx].



Les femmes dans les provinces canadiennes
Statistique Canada (2006)



Ainsi, le premier bilan du PAEF, qui avait permis de concentrer les efforts sur des mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes et l'augmentation du nombre de femmes formées dans l'industrie de la construction, a forcé des constats difficiles, dont les suivants :

- L'objectif du premier PAEF 1997-2012, voulant porter à 2 % la part de la main-d'œuvre féminine, n'a pas été atteint. L'objectif établi à la présence de 2 000 femmes dans le secteur de la construction n'a été atteint que plusieurs années après la date visée.
- Les problèmes de harcèlement, de discrimination systémique et d'intimidation sont relevés par les femmes comme principaux motifs d'abandon des métiers de l'industrie de la construction.
- L'absence de réseau ou de lieu de partage pour les femmes a eu pour effet de cristalliser leur isolement sur les chantiers de construction.

Six mois après la publication du bilan de la CCQ, soit en mars 2013, le Conseil du statut de la femme (CSF) rendait public un avis intitulé *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*⁷, dans lequel il conclut notamment que :

« À la lumière de l'analyse de la situation des femmes dans les métiers de la construction, le Conseil croit qu'il est urgent d'agir pour que cessent le harcèlement, l'intimidation et la discrimination que subissent de nombreuses femmes sur les chantiers. Il existe au Québec des lois qui ont été édictées pour protéger la santé, la sécurité et la dignité des travailleuses et des travailleurs dans les différents secteurs de l'activité économique. Pourtant, il est clair que les droits fondamentaux des travailleuses sont trop souvent bafoués dans l'industrie de la construction. Dans l'industrie de la construction, le genre masculin prédomine, et la présence des femmes demeure une

7. Conseil du statut de la femme (2013, mars). *Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction* : avis, réd. Geneviève Dumont, Québec, CSF, 98 p.



exception. Comme dans bien d'autres milieux traditionnellement masculins, cette marginalité augmente le risque pour les travailleuses d'être victimes de harcèlement et de discrimination. Qui plus est, la réglementation singulière qui s'applique dans cette industrie limite les recours des femmes qui se trouvent isolées et démunies dans la plupart des cas. Le Conseil souhaite que des actions vigoureuses soient entreprises pour augmenter l'embauche de femmes dans les métiers de la construction. »

Ce court portrait suffit à démontrer que les métiers de la construction sont des métiers non traditionnellement féminins et que le parcours de celles qui les choisissent comporte son lot de défis, voire de sauts à obstacles qui exigent d'elles une performance parfois olympique pour réussir à s'intégrer et à y demeurer. Un portrait plus détaillé des études produites par divers groupes⁸ au cours des dernières années ont démontré la pertinence de trouver un meilleur chemin pour la mise en place d'un programme novateur d'accès à l'égalité des femmes (PAEF) dans l'industrie de la construction, le premier PAEF ayant en partie échoué.

Le PAE du secteur de la construction : un modèle à part

D'ailleurs, une des difficultés constatées dans le cadre du bilan du premier PAEF est celle de la structure particulière de l'industrie de la construction et du rôle singulier confié à la CCQ. En effet, il faut dire qu'habituellement, l'application d'un programme d'accès à l'égalité (PAE) se fait dans un cadre où il n'y a qu'un seul employeur, qu'il soit privé ou public. Or, les caractéristiques de l'industrie de la construction – dont l'existence de 25 000 employeurs (dont 5 % qui comptent 5 salariés et moins), d'une mobilité de la main-d'œuvre sur le territoire, d'un régime particulier de relations de travail, de la saisonnalité des emplois, de l'absence de lien d'emploi durable, de la pluralité syndicale – et le fait, dans un tel contexte, de confier à un seul organisme la responsabilité de veiller à l'application du PAEF, constituent un enjeu réel dans l'atteinte des cibles d'un PAE.

Ainsi, bien que la CCQ n'ait pas de contrôle direct sur l'embauche de la main-d'œuvre, elle a été mandatée pour mettre en œuvre le PAEF, et ce, dans un contexte multi employeurs où un salarié n'est pas toujours exclusivement rattaché au même employeur.

Deux articles de la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction (loi R-20) sont pertinents :

- L'article 126.0.1, mandatant la CCQ pour l'élaboration de mesures spéciales afin d'intégrer les femmes dans l'industrie :

« La Commission [de la construction du Québec] 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 [du Travail], à sa demande, tout rapport ou autre renseignement concernant l'application du premier alinéa dans le délai et suivant la forme qu'il détermine. »
- L'article 123.1, stipulant que :

« Ces règlements peuvent aussi prévoir des 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 et des immigrants en vue de favoriser leur accès, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction. »

8. Citons notamment ces études : CIAFT (2012, octobre). *Quand la détermination ne suffit pas*; Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet : *Construire avec elles*, mai 2007; Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction (2010, 8 février). *Les femmes dans l'industrie de la construction*. Mémoire déposé au ministre du Travail et de l'Emploi et de la Solidarité sociale.



Ainsi, la CCQ doit parfois agir à titre de responsable de normes ayant un impact sur l'accès à la formation et à l'emploi, mais également agir comme coordonnateur afin de mobiliser les acteurs clés d'un PAE que sont les employeurs et leurs associations de même que les syndicats. Elle doit également favoriser une action structurante de la part des joueurs du milieu de l'éducation et du travail qui ont des responsabilités partagées. Devant un tel constat, le futur PAEF doit réunir tous les acteurs concernés et obtenir leur adhésion, tout en les responsabilisant. Pour y arriver, une consultation élargie doit être menée auprès de ces derniers afin de cibler les gestes que chacun peut accomplir dans le cycle de formation, d'intégration et de maintien ainsi que d'égalité en emploi des femmes qui font le choix d'un métier dans le secteur de la construction.

Une consultation élargie pour un nouveau programme d'accès à l'égalité des femmes dans les métiers de l'industrie de la construction

Après avoir produit le bilan du premier PAEF 1997-2012, la CCQ a lancé une consultation. Les objectifs de cette consultation étaient les suivants :

- Arrimer le renouvellement du PAEF à la réalité et aux besoins actuels;
- Favoriser une meilleure compréhension et l'adhésion des acteurs concernés;
- Consolider l'adhésion et l'engagement en amont des partenaires et acteurs concernés;
- Miser sur une responsabilité partagée pour la mise en œuvre et le suivi du PAEF;
- Recenser les actions qui ont connu du succès et les éléments de contraintes relatifs à l'accès et au maintien des femmes et en imaginer de nouvelles;
- Collecter les éléments efficaces et réalistes favorisant la formation, l'intégration, le maintien et l'avancement des femmes de métier.

Nous avons rencontré 47 organismes et 7 locaux syndicaux du Conseil provincial du Québec des métiers de la construction regroupés selon les catégories suivantes :

- Partenaires du marché du travail de l'industrie de la construction (associations syndicales et patronales de la construction);
- Organismes publics et de recherche;
- Groupes de développement de la main-d'œuvre féminine.

Un document de consultation présentant des exemples de mesures issues d'une revue de littérature, de recommandations formulées par des organismes au cours des années précédentes et des meilleures pratiques reconnues a été transmis aux organismes visés par la consultation afin de soutenir leur réflexion.

Le rapport de consultation sera rendu public en début d'année 2014. À ce moment-ci, que ressort-il de cette consultation? Voici les éléments importants qui devront être relus dans le contexte du rapport complet à venir :

- Les objectifs généraux du PAEF présentés ont fait consensus; des bonifications ont même été suggérées. Les voici :
 - Soutenir la formation, l'intégration, le maintien et l'avancement en emploi des femmes dans l'industrie de la construction;
 - Augmenter le taux de présence et de rétention de la main-d'œuvre féminine;
 - Créer un milieu de formation et de travail assurant le respect dans les rapports entre les hommes et les femmes et offrant un milieu de travail adéquat.



- Les répondants s'accordent pour dire que la CCQ devrait coordonner ce PAEF, agir en tant que leader du dossier et s'assurer que les suivis soient faits.
- Les organismes adhèrent en général au diagnostic qui est posé de sous représentation des femmes dans l'industrie, mais il y a divergence sur les causes. Certaines associations patronales et syndicales affirment notamment qu'il s'agit peut-être d'un manque d'intérêt des femmes à l'égard de ce secteur plutôt que d'un problème systémique.
- Tous les acteurs sont prêts à prendre certains engagements afin de contribuer à la réalisation du nouveau PAEF. D'ailleurs, certains ont déjà commencé à réaliser des gestes.
- On s'attend à ce que la CCQ agisse en tant qu'acteur de changement et qu'elle s'assure de la bonne mise en œuvre et du suivi du prochain PAEF, qu'elle procède à l'évaluation des différentes mesures prévues au plan et qu'elle veille à la reddition de comptes à ce sujet. On s'attend également à ce qu'elle rende publics des bilans périodiques.
- La CCQ devra arbitrer les grandes orientations, les engagements ainsi que les mesures règlementaires, dont celles qui sont obligatoires, reliées à la loi R-20 en fonction des paramètres des PAE.
- Les ministères et organismes publics agissant en matière d'éducation et d'accès à l'emploi devront prendre des engagements concordants avec ceux de la CCQ pour que le PAE porte ses fruits.

Également, les éléments suivants devront faire l'objet d'une évaluation afin que soient définies les modalités particulières visant la formation, l'intégration, le maintien, l'avancement et l'augmentation du nombre de femmes sur les chantiers :

- Les cibles, les mesures, la durée et les suivis du prochain PAEF;
- Les mesures d'intégration des femmes dans l'industrie, notamment concernant les thématiques suivantes :
 - La délivrance des certificats de compétence;
 - Les diplômées d'un programme d'études professionnelles et du Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC);
 - Les ouvertures de bassin;
 - Les certificats d'exemption accordés aux filles et fils d'employeur;
 - L'obligation contractuelle d'embauche;
 - La mobilité provinciale;
- Le maintien et l'avancement des femmes dans l'industrie, notamment concernant les thématiques suivantes :
 - L'apprentissage d'un métier;
 - Le référencement de la main-d'œuvre féminine;
 - L'accès aux cours de perfectionnement;
- Des recours alternatifs fonctionnels en cas de harcèlement et discrimination;
- La détermination de solutions permettant d'exercer les droits fondamentaux, dont celui de pouvoir travailler dans un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique et de discrimination;
- Des actions de sensibilisation à la mixité en chantier, à la complémentarité des équipes de travail, aux droits et responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail.



Il est prévu qu'au cours du printemps 2014, le conseil d'administration de la CCQ soit invité à adopter le nouveau PAEF. D'ici là, les ministères et organismes, de même que les associations syndicales et patronales, devront préciser les engagements qu'ils entendent prendre. Il est également possible que des modifications législatives et réglementaires découlent de la mise en œuvre du futur PAE. Bref, des efforts importants doivent encore être déployés pour concilier tous les gestes et confirmer les engagements des décideurs.

Vers un nouveau PAEF : une responsabilité partagée de la CCQ et des partenaires de l'éducation et du travail

Les chantiers de construction offrent un environnement de travail encore très homogène du point de vue du genre. Il y a tout de même des signes d'espoir. En 2012, le nombre d'entrées de femmes a connu sa meilleure performance des six dernières années : 408 femmes ont intégré l'industrie de la construction, ce qui représente 3 % de la main-d'œuvre apparaissant pour une première année dans l'industrie. Des associations patronales et syndicales ont adopté, au cours des mois, des plans d'action comportant des initiatives novatrices. Des femmes entrepreneures et travailleuses ont été élues à des postes clés d'associations. La Coalition québécoise pour les femmes dans la construction, sous le leadership du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), a vu le jour. Un guide sur la mixité en emploi dans le secteur de la construction a été publié par le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME). Les Elles de la construction s'activent à favoriser le réseautage des femmes de tous horizons qui ont choisi d'œuvrer dans le secteur de la construction. Bref, tout n'est pas noir ou blanc. Certaines femmes réussissent dans leur métier. Certaines entreprises favorisent leur embauche et témoignent de leur satisfaction. Certains collègues de travail soutiennent la nouvelle apprentie.

Les difficultés abordées dans le présent article et les différents rapports cités ne reposent pas sur la mauvaise volonté des individus qui œuvrent dans l'industrie de la construction, mais sur une culture, sur un système⁹. C'est pourquoi il reste encore beaucoup d'efforts à déployer pour offrir une image accueillante et un environnement de travail facilitant réellement la formation, l'intégration, le maintien et l'avancement des femmes de métier dans le secteur de la construction au Québec. Et les dirigeants du monde du travail et de l'éducation ont un rôle important à jouer pour y parvenir. C'est une question de nécessité et d'égalité.

En effet, même si un repli du niveau d'activité est prévu pour 2014, au total, environ 158 000 travailleurs couverts par les conventions collectives de la construction continueront de fouler les chantiers du Québec en 2014. Aussi, le recrutement d'une nouvelle main-d'œuvre ne sera pas moins nécessaire dans la plupart des métiers ou occupations en raison des besoins de remplacement. Ce sont près de 10 000 nouveaux travailleurs et nouvelles travailleuses qui devront intégrer l'industrie pour satisfaire les besoins en main-d'œuvre en 2014. En considérant les enjeux démographiques et l'état des bassins de recrutement disponibles, l'industrie de la construction n'a pas le loisir de se priver de travailleuses compétentes pour combler ses besoins.

C'est aussi une question d'égalité. L'égalité entre les femmes et les hommes fait partie des choix que la société québécoise a faits depuis les 40 dernières années, notamment en établissant des dispositions dans la Charte des droits et libertés de la personne (1975) et en procédant à l'instauration des programmes d'accès à l'égalité (1985). Le secteur de la construction ne fait pas exception. Et le prochain PAEF devra s'appuyer sur une responsabilité partagée des parties prenantes ainsi que sur des mesures fortes s'il veut réussir.

9. Sur le sujet, lire : Chicha, Marie-Thérèse et Éric Charest (2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué?* CEETUM.