

Le 31 mars 2022

**OBJET : Demande de renseignements du 30 mars 2022**  
**N/réf. : 4631-00-2022-02**

---

Madame,

À titre de responsable de l'application de la *Loi sur l'accès aux documents des organismes publics et sur la protection des renseignements personnels (RLRQ, c. A-2.1)* (« *Loi sur l'accès* »), je donne suite à votre demande de renseignements du 30 mars 2022.

Votre demande visait à obtenir une copie du document intitulé : « *Rapport du comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction, mai 1996* ».

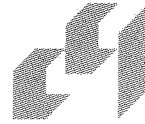
Veillez trouver ci-joint le document demandé.

Veillez agréer, Madame, l'expression de nos sentiments les meilleurs.

Le responsable de l'application  
de la *Loi sur l'accès*,

François Charette  
FC/mm

p.j.



Commission  
de la construction  
du Québec

# **RAPPORT DU COMITÉ SUR L'ACCÈS DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

*Document préparé par la Direction  
de la formation professionnelle  
et la Direction de la qualification  
professionnelle*

**Mai 1996**

## TABLE DES MATIÈRES

<b>Introduction</b> . . . . .	1
<b>Portrait de l'industrie de la construction</b> . . . . .	3
1. Son encadrement législatif . . . . .	3
1.1 La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (c.R-20) . . . . .	3
1.2 Le rôle de la Commission de la construction du Québec . . . . .	4
1.3 La qualification professionnelle et les règles d'accès à l'industrie . . . . .	4
1.4 Le placement et la mobilité de la main-d'oeuvre . . . . .	6
2. Son marché de l'emploi. . . . .	7
3. Sa main-d'oeuvre . . . . .	8
<b>Diagnostic de la situation des femmes</b> . . . . .	10
1. Le quantitatif . . . . .	11
1.1 Les données de la CCQ . . . . .	11
1.2 L'enquête auprès des femmes ayant quitté l'industrie . . . . .	12
2. Le qualitatif . . . . .	14
3. Les principaux éléments du diagnostic . . . . .	17
<b>Proposition d'un programme d'accès à l'égalité</b> . . . . .	20
1. Les éléments du programme . . . . .	20
2. Les objectifs proposés . . . . .	20
3. Le plan de redressement proposé . . . . .	23
<b>Évaluation et suivi de résultats</b> . . . . .	33
<b>Conclusion</b> . . . . .	34
<b>Annexe I</b> Tableaux statistiques . . . . .	35
<b>Annexe II</b> Mesures proposées par le comité . . . . .	41
<b>Annexe III</b> Étude quantitative . . . . .	52
<b>Annexe IV</b> Étude qualitative . . . . .	61
<b>Annexe V</b> Rapport de l'enquête auprès des femmes ayant quitté l'industrie . . . . .	73

## INTRODUCTION

Depuis plusieurs années déjà, les groupes de femmes font pression sur les responsables de l'industrie de la construction afin que ces derniers démontrent une certaine ouverture face à l'intégration des femmes à l'industrie de la construction. Des représentations furent même faites en ce sens lors du dernier Sommet sur l'industrie de la construction. Les travaux ont conduit à une résolution unanime des représentants de l'industrie à traiter de la question.

A ce jour, bien que les règles d'accès à l'industrie soient les mêmes pour tous et toutes, il faut constater que la représentativité des femmes dans l'industrie de la construction au Québec correspondait, en décembre 1995, à 0,2 % de l'ensemble de la main-d'oeuvre apte à exercer un métier ou une occupation dans cette industrie.

Lors de la sanction du projet de loi 46 en janvier 1995, la ministre de l'Emploi a vu à y inclure des dispositions qui inciteraient les acteurs de l'industrie à se pencher spécifiquement sur la situation réservée aux femmes et à développer avec le soutien de la Commission des droits de la personne du Québec des mesures qui favoriseraient l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie de la construction. On ne discute plus, l'industrie reçoit le mandat d'agir.

Devant cette volonté, le Conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec créait au mois de septembre 1995, un comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction. Ce comité composé des membres du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC), de deux membres de groupes de femmes, dont l'une issue du milieu de la construction, d'un membre de la Commission des droits de la personne du Québec et de deux représentants de la

Commission de la construction du Québec a reçu comme mandat de "...procéder à l'établissement d'un diagnostic complet de la présence des femmes dans l'industrie de la construction et de proposer au Conseil d'administration un plan de redressement de la situation."

Ce comité a enclenché ses activités le 8 décembre 1995 et a tenu deux journées de travaux intensifs les 29 et 30 janvier 1996. Le présent rapport souhaite donc rendre compte de ces recherches et observations, tracer un diagnostic de la présence des femmes dans cette industrie et soumettre les recommandations du comité sur l'accès des femmes quant aux modifications réglementaires que pourrait adopter la Commission ou aux interventions qui devraient être entreprises par les partenaires de l'industrie, le gouvernement ou ses instances afin d'atteindre l'objectif visé.

Vous retrouverez au présent document un bref portrait de l'industrie de la construction au Québec, le diagnostic de la situation des femmes tel que dressé par le comité, les objectifs qui ont été définis pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie ainsi qu'une proposition de plan de redressement devant être soumis au Conseil d'administration de la Commission et, pour avis, à la Commission des droits de la personne.

## PORTRAIT DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Pour bien définir le type de mesures à convenir pour le secteur de la construction, il s'avère essentiel d'avoir un portrait de cette industrie touchant son encadrement législatif et réglementaire, ses caractéristiques du marché de l'emploi et de sa main-d'oeuvre.

### 1. Son encadrement législatif

#### 1.1 La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (c. R-20)

---

La Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction (c.R-20) chapeaute depuis 1968 les relations patronales-syndicales dans l'industrie québécoise de la construction. Fondamentalement, cette loi établit les balises de la négociation et de l'application de conventions collectives qui couvrent les salariés et employeurs de l'industrie de la construction effectuant certains types de travaux.

Les conventions collectives sont négociées pour chacun des secteurs (résidentiel, commercial et institutionnel, industriel et génie civil) par les associations patronales et syndicales mandatées par la loi.

Il faut noter que la Loi R-20 ne s'applique pas à tous les travaux de construction. Bien que la définition qu'elle contient du mot «construction» soit très large, plusieurs exclusions y sont prévues, tels les travaux d'égouts et d'aqueduc, de pavage, de trottoirs réalisés par les salariés des villes ou les travaux de rénovation de logements, de construction de garages

ou de remises si ces travaux sont réalisés pour le compte du propriétaire occupant.

## 1.2 Le rôle de la Commission de la construction du Québec

La Loi R-20 confie à la Commission de la construction du Québec le mandat de veiller notamment à l'application des conventions collectives, au respect des normes relatives à l'embauche, de s'assurer de la compétence de la main-d'oeuvre, d'organiser les scrutins d'adhésion syndicale, et d'appliquer des mesures relatives à la formation professionnelle. Elle s'occupe également des régimes complémentaires d'avantages sociaux, administre un fonds d'indemnisation, des fonds de qualification et un fonds de formation, si les parties le jugent nécessaire.

Siègent sur son Conseil d'administration 17 membres dont le président-directeur général, six représentants patronaux, six représentants syndicaux, trois membres nommés par le ministre de l'Emploi et un autre par le ministre de l'Éducation.

## 1.3 La qualification professionnelle et les règles d'accès à l'industrie

Le Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction régit l'exercice des métiers assujettis par la Loi sur les relations du travail. Il définit le processus d'apprentissage: nombre de périodes, pourcentage du salaire des personnes apprenties, le ratio entre les personnes apprenties/compagnons sur les chantiers et la juridiction des métiers. Un salarié peut également travailler dans un titre occupationnel qui ne fait pas l'objet d'un régime d'apprentissage.

Si une personne désire oeuvrer sur un chantier régi par la Loi R-20 dans un métier ou une occupation, elle doit obtenir auprès de la CCQ, un certificat de compétence conformément au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence. Toute personne apprentie ayant accompli le nombre d'heures requis dans l'apprentissage de son métier et ayant réussi l'examen de qualification administré par la CCQ, peut obtenir sur demande son certificat de compétence-compagnon. Un certificat est renouvelé automatiquement à chaque année si la ou le détenteur figure sur un rapport mensuel d'employeur au cours des 14 mois précédant la date d'échéance du certificat. Cependant, la personne détenant le statut de compagnon peut obtenir un nouveau certificat sur demande.

Le certificat de compétence-apprenti peut être obtenu par toute personne diplômée dans un programme de formation dans l'un des métiers de la construction et qui fournit une garantie d'emploi de 150 heures sur une période de trois mois d'une ou d'un employeur enregistré à la CCQ. Une personne non diplômée peut aussi obtenir un certificat-apprenti en cas de pénurie de main-d'oeuvre quand les données de la CCQ démontrent que moins de 5 % des personnes détentrices de certificat-apprenti d'une région sont disponibles. Elle doit alors fournir une garantie d'emploi de 150 heures, avoir suivi un cours de sécurité pour les travaux de construction et satisfaire aux conditions d'admission d'un programme d'études professionnelles. Le certificat de compétence-apprenti fait aussi l'objet d'un renouvellement automatique si son titulaire a travaillé durant l'année précédant son échéance.

Le certificat de compétence-occupation est délivré à toute personne qui a suivi, avec succès, le cours Chantiers, équipements et organismes dont le nombre annuel de places est déterminé à l'avance par l'industrie, ou qui si une pénurie est constatée (moins de 5 % de disponibilité), bénéficie d'une garantie d'emploi de 150 heures de la part d'une ou d'un employeur. Le certificat d'occupation est aussi renouvelé



automatiquement une fois l'an si son détenteur a travaillé dans l'industrie de la construction.

#### 1.4 Le placement et la mobilité de la main-d'oeuvre

---

Les employeurs doivent se conformer à certaines règles s'appliquant à l'embauche et à la mobilité du personnel qu'ils veulent affecter aux chantiers. Ces obligations sont édictées par le Règlement sur l'embauche et la mobilité des travailleurs dans l'industrie de la construction.

Ainsi, l'entreprise doit, au moment de l'embauche, s'assurer que la ou le salarié détient le certificat de compétence approprié pour exécuter les tâches qu'il veut lui confier. Il doit de plus, n'embaucher que des travailleurs et des travailleuses qui demeurent dans la région où les travaux sont exécutés; le Québec est réparti en 11 régions de placement pour les fins d'application de cette obligation. Par contre, il peut affecter partout au Québec, la personne qui a cumulé 1 500 heures sur une période de vingt-quatre mois pour son entreprise et qui démontre ainsi une certaine appartenance à cette entreprise.

Enfin, ces conditions doivent aussi être respectées lors de la référence de main-d'oeuvre auprès des entreprises par les centrales syndicales et par la CCQ.

En fait, les travailleuses et les travailleurs de cette industrie qui détiennent un certificat de compétence n'ont accès aux possibilités d'emploi dans les autres régions que lorsqu'il y a pénurie de main-d'oeuvre apte à occuper l'emploi en pénurie dans la région visée.

En bref, il faut noter que la Commission administre les règles d'accès et de maintien à l'industrie mais elle n'emploie aucune des personnes salariées de cette industrie.

## **2. Son marché de l'emploi**

L'analyse du marché de l'emploi révèle deux phénomènes importants et particuliers à l'industrie de la construction au Québec. Le premier a trait au caractère temporaire de l'emploi. En effet, l'activité de l'industrie de la construction est directement influencée par la conjoncture économique et, de ce fait, affiche une performance cyclique. Ainsi, en période de baisse d'activité, la permanence des emplois est compromise. La nature saisonnière des travaux contribue également au caractère provisoire de l'emploi puisque certains travaux ne peuvent être exécutés durant les mois d'hiver; une partie de la main-d'oeuvre se retrouve inactive à cette période. De plus, les travaux réalisés par une personne salariée ne constituent qu'une partie de la réalisation d'un projet, elles se retrouvent souvent à la recherche d'un nouvel emploi après avoir effectué les travaux relatifs à leur métier sur un chantier donné.

Cette nature temporaire de l'emploi, engendrée par les cycles économiques, le climat saisonnier et le roulement des travailleurs et des travailleuses, exige une grande mobilité de la part de la main-d'oeuvre, deuxième caractéristique propre à l'industrie de la construction. Cette mobilité s'exerce d'un chantier à l'autre, d'une entreprise à l'autre et même d'une région à l'autre.

Le caractère temporaire de l'emploi et la grande mobilité de la main-d'oeuvre qui en découle ont définitivement influencé le régime des relations du travail. Face à la précarité importante de l'emploi, les travailleurs et les travailleuses ont développé un sentiment d'appartenance à l'industrie plutôt qu'à une entreprise.

Au Québec, on compte en moyenne 145 000 emplois dans l'industrie de la construction, incluant les emplois hors-chantiers et ceux dont les travaux sont non assujettis à la Loi R-20. Un peu moins de 90 000 personnes salariées ont rapporté à la CCQ des heures travaillées en 1995 et on compte actuellement plus de 100 000 personnes détentrices de certificats de compétence. Une ou un salarié effectue en moyenne 750 heures assujetties par an, soit l'équivalent de six mois de travail environ. Le taux de chômage dans la construction atteint en moyenne 25 % mais davantage l'hiver et moins l'été. On compte 16 500 entreprises, chacune engageant en moyenne quatre personnes salariées. Le quart des salariés changent d'entreprise au cours d'une année. Environ 15 % des salariés quittent à chaque année l'industrie de la construction.

### **3. Sa main-d'oeuvre**

Au cours de l'année 1995, environ 90 000 personnes salariées ont travaillé sous l'égide de la Loi R-20. Puisque les données complètes de 1995 n'étaient pas disponibles au moment de la rédaction du présent rapport, on doit pour l'instant se référer aux données de 1994 pour donner un portrait plus complet de la main-d'oeuvre de l'industrie. Bien qu'en 1994 une partie de la construction résidentielle ait été temporairement exclue de la Loi R-20, les données portant sur les 80 000 personnes salariées alors actives donnent néanmoins une bonne description des caractéristiques de la main-d'oeuvre de l'industrie.

Le tableau 1 (Annexe I), tiré de la publication annuelle "Analyse de l'industrie de la construction au Québec 1994" illustre la répartition de la main-d'oeuvre en 1994 par métier et occupation, leur moyenne d'heures et le salaire moyen. On constate que les principaux métiers sont les charpentiers-menuisiers, les électriciens, les tuyauteurs et les opérateurs d'équipement lourd. La principale occupation est celle de manoeuvre. En moyenne une personne salariée a gagné 18 221 \$ en 1994 et a effectué 713 heures assujetties. Les moyennes d'heures

sont plus élevées chez les métiers et les occupations suivantes: mécanicien d'ascenseurs, monteur de lignes, frigoriste, mécanicien en protection-incendie et grutier.

Au tableau 2 (Annexe I) est présentée également la répartition de la main-d'oeuvre selon l'âge. L'âge moyen dans l'industrie est de 40 ans. Une proportion de 11 % de la main-d'oeuvre a 55 ans et plus, tandis que 19 % a moins de 30 ans. Les personnes exerçant le métier de grutiers sont les plus âgées et les frigoristes les plus jeunes. La main-d'oeuvre est d'autre part très mobile géographiquement, comme le montre le tableau 3 (Annexe I). Une proportion de 25 % travaille au moins dans une autre région que leur région de domicile. Les principaux métiers et occupations exigeant le plus de mobilité géographique sont: mécanicien de chantier ou de machines lourdes, monteur d'acier de structure, boute-feu, foreur et monteur de lignes. La moitié de cette main-d'oeuvre habite le Grand Montréal (tableau 4, Annexe I).

Enfin, l'industrie a admis depuis 1988 près de 38 000 personnes apprenties, dont 17 000 sont diplômées. Toutefois, depuis 1991, les admissions sont presque essentiellement constituées de personnes diplômées (tableau 5, Annexe I). Il faut conclure que l'industrie de la construction est étendue, importante mais elle réunit un grand nombre de petites unités. Dans un tel contexte, que peut-on faire pour améliorer la présence des femmes dans les métiers de la construction? Pour y parvenir, cette question doit être analysée sur toutes ses coutures en collaboration avec les associations patronales, syndicales, les groupes de femmes et le gouvernement.

## DIAGNOSTIC DE LA SITUATION DES FEMMES

À l'intérieur du mandat qui était confié au comité, il était convenu que ce dernier devait établir un diagnostic de la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Cette étude qui doit guider les membres du Conseil d'administration dans le choix des mesures qui viseront à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie de la construction a aussi dirigé les membres du comité dans la formulation des recommandations qui sont incluses au présent rapport.

Ce diagnostic a été établi en considérant deux facteurs de référence, soit une analyse quantitative de la présence des femmes dans l'industrie de la construction et une analyse qualitative des facteurs qui influencent le choix des femmes d'intégrer et de demeurer dans cette industrie.

Ces études furent complétées par un rapport d'enquête auprès des femmes ayant intégré puis quitté cette industrie au cours des dernières années; cette enquête visait à identifier les raisons principales ayant conduit ces femmes à abandonner l'industrie de la construction.

Nous vous présentons donc un sommaire des éléments identifiés lors de ces analyses et enquête et, vous pourrez prendre connaissance des textes intégraux aux annexes III, IV et V du présent rapport.

## 1. Le quantitatif

### 1.1 Les données de la CCQ

Les données compilées par la Commission de la construction du Québec depuis plusieurs années, nous indiquent que de 1988 à 1995 la présence de femmes dans l'industrie s'est maintenue en moyenne à un nombre de 200, comparativement à plus de 100 000 hommes. Les femmes comptent ainsi pour environ 0,2 % de la main-d'oeuvre de la construction.

En ce qui a trait à leur emploi dans l'industrie, nous constatons que les femmes travaillent annuellement moins d'heures (300 à 500 heures) que leurs confrères (700 à 1 000). Cette différence notable dans l'emploi de femmes s'explique en partie en raison du nombre élevé de femmes en apprentissage (77 %) en comparaison à celles qui ont terminé leur apprentissage et sont devenues compagnons de métier (23 %). Un autre facteur peut être relié à la présence relativement récente des femmes dans l'industrie. En effet, de 1977 à 1986 seulement une dizaine de femmes par an intégraient l'industrie; ce n'est que depuis 1987 que les entrées atteignent environ 70 par année.

L'âge moyen des femmes actives en 1994 se situait à 34 ans comparativement à 40 ans pour les hommes. Il ressort par contre que les apprenties sont en moyenne plus âgées (36 ans) que les hommes apprentis (31 ans). Ce constat suggère qu'elles accèdent plus tardivement à l'industrie ou qu'elles prennent plus de temps à compléter leur apprentissage.

L'intégration dans l'industrie semble plus difficile chez les femmes comparativement aux hommes. Sur les 145 000 hommes qui ont été actifs à un moment ou un autre entre 1988 et 1995, 61 % de ceux-ci détenaient encore un certificat de compétence ou une exemption en janvier 1996. Ce pourcentage n'est plus que 38 % pour les 588 femmes actives durant la même période.

Quant au maintien de celles-ci dans l'industrie, on constate qu'en moyenne le tiers des femmes qui ont intégré l'industrie n'étaient plus actives l'année suivant leur entrée. Les deux tiers ne le sont plus après quatre ans et sur les 73 femmes admises en 1988, 13 seulement étaient toujours actives en 1995. Bien qu'après la première année de leur entrée le taux d'abandon chez les hommes, soit du même ordre que celui des femmes, il est moins élevé d'environ 15 % par la suite. Il semble que si les femmes ne s'en sortent pas si mal après un an, elles quittent d'avantage que les hommes par la suite.

Enfin nous devons souligner l'apport du réseau scolaire à l'industrie de la construction et noter que les effectifs féminins inscrits aux programmes d'études professionnelles relatifs aux métiers de la construction atteignaient 106 pour l'année scolaire 1994-1995. Bien que leur représentativité soit encore relativement faible à ce niveau (2 % des effectifs), l'arrivée de ces femmes dans l'industrie de la construction représenterait davantage d'admissions qu'à chacune des huit dernières années.

## 1.2 L'enquête auprès des femmes ayant quitté l'industrie

---

L'enquête menée auprès des femmes ayant quitté l'industrie de la construction aura permis de confirmer que les acteurs de l'industrie font souvent preuve de sexisme et de préjugés à l'égard des femmes qui désirent intégrer une industrie qui historiquement était réservée aux hommes.

Ainsi, les résultats de l'enquête démontrent que des 123 femmes questionnées, 46 % ont signifié la difficulté à trouver du travail comme raison de départ de l'industrie et, 29 % l'ont identifiée comme raison principale. Le sexisme et la discrimination sont également évoqués dans une proportion de 17 % des ex-travailleuses comme étant la principale cause les ayant fait quitter l'industrie.

De plus, l'enquête a permis de mettre en lumière deux réalités vécues par ces femmes qui ont oeuvré dans l'industrie de la construction.

D'abord il y a un premier groupe composé de femmes et de filles d'employeurs et un second groupe constitué de femmes qui ont dû faire, elles-mêmes, leur place dans l'industrie. Les membres du premier groupe ont une expérience de travail avec les hommes somme toute positive; elles n'ont pas vraiment senti ni discrimination, ni harcèlement de la part de leurs collègues. Il va de soi que leur lien particulier avec l'employeur les protège des ennuis de ce genre venant des membres des équipes auxquelles elles appartiennent. Leur expérience positive sur les chantiers suggère par contre qu'il est possible de les intégrer à des équipes constituées en quasi-totalité d'hommes.

D'autre part, il y a l'expérience somme toute décevante des membres du deuxième groupe. C'est qu'en plus de la conjoncture économique entraînant des problèmes d'emplois disponibles, elles ont dû se battre contre les nombreux préjugés des hommes qu'elles côtoient sur les chantiers et résister aux épreuves physiques et psychologiques que le milieu leur imposait. Le souhait qu'elles ont exprimé est à l'effet que l'industrie fasse un meilleur accueil aux femmes et leur laisse la chance de faire la preuve de leur compétence en cessant de les mettre à l'épreuve.

Cette enquête aura aussi révélé que ces femmes, et surtout celles qui sont entrées sans lien de parenté avec l'employeur, ont bien à regret dû quitter un métier qu'elles adoraient parce qu'elles étaient souvent épuisées de subir la discrimination à l'embauche ou de faire continuellement la preuve qu'elles sont compétentes. C'est déjà difficile de travailler avec une certaine "permanence", ce l'est encore davantage pour les femmes qui choisissent cette industrie.



## 2. Le qualitatif

Il y a des facteurs, qui bien que n'ayant aucune influence tangible ou quantifiable à première vue, ont certainement une incidence sur l'entrée et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Ce sont les facteurs d'ordre affectif, culturel et professionnel que nourrissent les milieux familial, scolaire ou professionnel. Les influences sur le comportement des femmes ou à l'égard des femmes que tissent ces milieux se renforcent souvent les uns les autres et deviennent difficilement dissociables.

Sur le plan familial, l'éducation des filles et des garçons se fonde encore aujourd'hui sur des modèles d'identification qui imprègnent, dès la plus petite enfance, des attitudes et des comportements qu'ils et qu'elles acquièrent à leur insu et qu'ils et qu'elles reproduiront au cours de leur vie.

Les rôles pressentis chez les filles et les garçons sont tellement bien intégrés qu'à l'école on ne pense même pas à leur présenter toutes les possibilités de carrière. Selon un rapport récent du ministère de l'Éducation (décembre 1975), le personnel enseignant ou d'orientation agit tellement en fonction des comportements attendus selon le sexe qu'on induit déjà les carences des filles dans certains domaines (en mathématiques, notamment) et ce faisant, on les accentue. Les choix de carrières offerts aux filles s'en trouvent donc réduits et du même souffle, les possibilités de recyclage. Pourtant, selon un autre rapport du M.E.Q. (1988), lorsqu'elles font un choix de formation non traditionnelle, elles le font ni par défaut, ni par la négative ou encore moins par l'insuffisance de leurs résultats scolaires: c'est leur intérêt pour le domaine d'études qui est leur premier critère de choix. Point surprenant que selon une enquête de ce même Ministère (1989), il est observé que la presque totalité des diplômées qui s'aventurent vers des emplois masculins se déclarent satisfaites d'oeuvrer dans un secteur non traditionnel.

Or, il importe de souligner que la formation secondaire professionnelle est un acteur déterminant d'accès à l'industrie de la construction et ce, depuis 1987. En tenant compte que l'implantation des programmes d'études et des dispositifs de formation pour chacun des métiers de la construction sera complété en 1996-1997, tous les nouveaux travailleurs et travailleuses devront donc être diplômés pour obtenir un certificat de compétence-apprenti. C'est une règle d'accès incontournable et réglementaire qui a été mise de l'avant avec l'accord unanime des parties patronales et syndicales de l'industrie afin d'assurer la compétence de sa main-d'oeuvre. Dans ce contexte, l'accès des femmes aux programmes d'études professionnelles des métiers de la construction représente une véritable clé d'intégration à l'industrie.

Certes les pratiques scolaires agissent sur le choix de carrière des filles et des garçons mais ces pratiques se trouvent aussi influencées par le milieu de travail qui est un solide agent de renforcement des influences familiales et culturelles. Les barrières, les irritants, les sous-entendus qui s'y sont développés au cours des âges ont assuré une répartition sexiste des emplois, laquelle est encore largement maintenue. Comme le souligne une étude de Nicole Gadrey (1992), on a même construit un discours en appui à la distribution sexiste des emplois: la main-d'oeuvre féminine est définie en termes de «manque». Par exemple, sont invoqués la force, le danger, la saleté, la disponibilité exigés par l'emploi par opposition à la faiblesse physique des femmes, à leur besoin de protection, à leur instinct de propreté et à leur non-disponibilité (grossesse éventuelle, présence requise pour le maintien du foyer familial, etc.).

L'industrie de la construction n'échappe pas à ce discours. De fait, il existe une image persistante à l'effet que les métiers de la construction s'exercent principalement dans des conditions très difficiles (saleté, poussière, variation climatique, stress), exigent une force physique assez exceptionnelle

et demandent une très grande mobilité géographique et adaptabilité aux horaires de travail, aux différents chantiers et aux nombreux employeurs. Or, cette image appartient plus souvent qu'autrement à la surenchère et intervient indirectement sur les choix professionnels des femmes.

Au discours d'opposition des caractéristiques hommes-femmes, s'ajoute, selon l'étude de Nicole Gadrey, celui des femmes d'exception. Ce sont ces femmes où leur présence dans le milieu de travail se trouve justifiée par leur appartenance familiale: c'est par l'intermédiaire d'hommes, maris ou pères, qu'elles ont accédé à l'emploi. Encore ici, l'industrie de la construction ne fait pas exception comme le témoigne l'enquête réalisée auprès des ex-travailleuses de la construction.

Autre constatation où l'industrie de la construction s'assimile à tout autre milieu de travail non traditionnel: les femmes qui y ont exercé un métier présentent que très rarement leur expérience de façon négative et, règle générale, elles se déclarent satisfaites des rapports avec leurs collègues de travail. Cependant, comme il est révélé dans diverses enquêtes auprès des femmes oeuvrant dans les secteurs non traditionnels, le maintien des bonnes relations avec leurs collègues tient pour beaucoup aux énergies qu'elles-mêmes y investissent. Les sarcasmes, les plaisanteries et les taquineries à caractère sexuel sont monnaie courante dans l'industrie de la construction et constituent souvent une règle initiatique comme dans bien des milieux non traditionnels. Or, comme il n'y a pas de continuité des lieux et d'équipes de travail dans la construction, il est point surprenant que les ex-travailleuses déclarent qu'une qualité essentielle est d'avoir le sens de l'humour et point surprenant encore, que plusieurs d'entre-elles s'épuisent à devoir démontrer à toute nouvelle équipe de travail leur compétence et quittent incidemment l'industrie.

Pourtant, il est aussi reconnu, et l'industrie de la construction n'y échappe pas non plus, qu'il y a des avantages à l'intégration de travailleuses dans les métiers non traditionnels: la présence des femmes permet de rehausser l'image sociale de l'entreprise, de favoriser un plus grand respect des mesures de santé et de sécurité au travail et d'optimiser le potentiel de créativité et de productivité de l'ensemble du personnel. Le constat fait par les ex-travailleuses de la construction est d'ailleurs analogue. Selon elles, les travailleuses amènent un meilleur équilibre dans les équipes de travail et les hommes en ressortent gagnants. Qui plus est, par leur sens de l'esthétique, les femmes sont un atout dans les entreprises et inspirent confiance à la clientèle.

Bref, intégrer des femmes dans l'industrie de la construction ce sera, comme dans tout autre milieu non traditionnel, casser une unité, créer une dichotomie, introduire des oppositions et construire la différence.

### **3. Les principaux éléments du diagnostic**

Ces constats ont amené les membres du comité à poser le diagnostic suivant sur la situation des femmes dans l'industrie de la construction.

D'abord, il est évident qu'avec un taux de représentation de l'ordre de 0,2 %, les femmes sont sous-représentées dans l'industrie de la construction au Québec. Par contre, bien plus important que ce constat purement quantitatif, il faut rechercher les raisons de cette faible représentation.

Les membres ont identifié les raisons suivantes comme principales incidences à cette situation.

- . De nombreux préjugés sont véhiculés dans la société face aux filles ou femmes qui veulent intégrer un métier non traditionnel et plus spécifiquement l'industrie de la construction.
- . Le personnel en orientation de carrière ou en information scolaire et professionnelle des différentes commissions scolaires semblent sciemment exclure l'industrie de la construction lorsqu'ils conseillent les filles sur un choix de carrière.
- . L'industrie de la construction est généralement perçue par l'ensemble de la société, comme un milieu rude, donc réservé aux hommes.
- . Les employeurs sont réticents à embaucher les femmes dans l'industrie de la construction et les syndicats hésitent à les référer aux employeurs potentiels.
- . Les femmes qui accèdent à l'industrie sont soumises à la discrimination et aux préjugés de la part de leurs confrères de travail, de leurs employeurs voire même de la part de leurs représentants syndicaux.

Les membres du comité reconnaissent qu'afin d'intéresser les jeunes filles et les femmes à intégrer l'industrie de la construction, il faudrait revaloriser le statut des travailleurs et des travailleuses de cette industrie. Il faut reconnaître que la nouvelle génération a beaucoup modifié l'image de l'ouvrier de cette industrie. Cette image autrefois associée au décrocheur qui n'avait ni l'intérêt ni les capacités pour poursuivre des études, ne vaut plus. Aujourd'hui, la pierre d'assise de l'accès à l'industrie est devenue la formation professionnelle. Il faut faire connaître à l'ensemble de la population la "nouvelle"

image de ce travailleur ou de cette travailleuse qui doit acquérir une formation scolaire dans son métier pour intégrer l'industrie et pour s'adapter à un marché toujours en évolution.

De plus, il faut sensibiliser les travailleurs actuels à l'effet qu'ils leur faudra accepter de côtoyer des femmes dans leur milieu de travail et leur faire réaliser qu'ils doivent modifier leurs comportements souvent sexistes et préjudiciables à l'égard des femmes. De même, les entreprises devront réaliser qu'elles sont responsables du comportement de leur personnel. Il leur faut créer un environnement de travail qui ne portera pas atteinte à l'intégrité des femmes et leur permettre d'exécuter leurs tâches sans avoir à se soucier des commentaires, gestes ou actions de leurs confrères de travail.

## PROPOSITION D'UN PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ

Après avoir posé son diagnostic de la situation des femmes dans l'industrie de la construction, le Comité a défini et retenu les éléments devant servir à l'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité pour les femmes désireuses d'accéder ou de maintenir leur emploi dans cette industrie. Rappelons que l'élaboration de ce programme doit être conforme aux règles prescrites notamment celles de la Charte des droits et liberté de la personne et que son application ne doit pas créer de discrimination à rebours.

### 1. Les éléments du programme

Il convient ici de résumer les règles édictées au Guide d'élaboration d'un programme volontaire de la Commission des droits de la personne du Québec. Pour être établi conformément à la Charte, un programme d'accès à l'égalité doit respecter les conditions suivantes:

- . il doit se fonder sur un diagnostic de la situation;
- . le programme doit prévoir des objectifs quantitatifs appropriés;
- . le programme doit prévoir les mesures nécessaires pour corriger la situation, soit:
  - des mesures d'égalité des chances qui consistent à éliminer les règles et pratiques discriminatoires;
  - des mesures de redressement qui visent à éliminer les effets de la discrimination subie par les femmes en leur accordant temporairement certains avantages préférentiels. (Ces mesures de redressement doivent être temporaires, c'est-à-dire n'être appliquées que tant que la situation n'est pas corrigée.)

### 2. Les objectifs proposés

Compte tenu des particularités de l'industrie de la construction, soit l'absence de sécurité d'emploi, la grande mobilité attendue de la main-d'oeuvre, le taux de roulement élevé

qui suit le rythme des contrats obtenus par les entreprises, le volume important et très mouvant des entreprises de construction, le peu d'inscriptions de femmes aux programmes actuels de formation professionnelle, le comité croit qu'il convient de définir des objectifs réalistes et qui relèveront plus du moyen terme que du court terme.

Ainsi, le comité croit qu'il est raisonnable de fixer à 2 % le niveau de femmes qui devraient faire partie de la main-d'oeuvre régulière de cette industrie. Le comité estime de plus que l'industrie et ses partenaires peuvent adopter les mesures qui permettront l'atteinte de cet objectif et que la mise en place du programme devrait s'étendre sur une période fixée à 10 ans. Si le nombre de travailleurs se maintient au niveau actuel d'environ 100 000 personnes, cet objectif représente donc en nombre absolu 2 000 femmes qui auraient intégré et maintenu leur appartenance à l'industrie de la construction au cours de cette période. Bien que le pourcentage retenu (2 %) puisse sembler faible pour certains, il faut souligner qu'il s'agirait d'une augmentation de plus de 900 % du nombre de femmes actuellement aptes à occuper un emploi dans cette industrie.

Pour atteindre cet objectif, il apparaît essentiel de découper le mouvement en sous-objectifs à atteindre. Dans le temps, ces sous-objectifs ont été regroupés en trois phases distinctes.

Phase I - Mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction.

Les membres du groupe de travail convenaient que pour assurer une réelle égalité des chances aux femmes désireuses d'intégrer l'industrie de la construction, il faut qu'elles aient les compétences de base attendues pour exercer un métier, tout comme il est exigé pour un homme.



Comme le seuil d'accès à l'industrie est la reconnaissance de fin d'études professionnelles emise par le MEQ dans les métiers de la construction, les premières étapes à franchir sont donc:

- augmenter l'intérêt des femmes aux métiers et occupations de l'industrie de la construction,
- augmenter le nombre de femmes formées dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction.

C'est ainsi que les mesures décrites aux pages 26 et 28 du présent document constituent les actions devant être mises en oeuvre pour profiter d'un bassin potentiel de 309 femmes formées par année dans l'un ou l'autre des métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Il est également escompté que cette phase pourrait être franchie en 24 mois, soit le temps requis pour que le ministère de l'Éducation apporte les modifications nécessaires à ses pratiques d'orientation et à ses politiques d'inscription de la clientèle. Seul postulat retenu pour cette hypothèse: munie d'une solide information, laissons le soin aux femmes de choisir le métier qu'elles aimeraient exercer.

Phase II - Mesures d'accès et de maintien à l'industrie.

Parallèlement à la phase I, les membres recommandent la mise en place de mesures préférentielles pour augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction. C'est ainsi que plusieurs modifications aux règlements devront être réalisées. L'échéance ultime pour la mise en application par la Commission de la construction de nouvelles mesures réglementaires à l'intention des femmes, est fixée à mai 1977: temps nécessaire pour franchir toutes les étapes jusqu'à la sanction gouvernementale.

Les assouplissements apportés à la réglementation et les mesures qualitatives envisagées devraient faciliter l'intégration de femmes formées à l'industrie de la construction et multiplier les occasions d'emploi, même de courte durée.

Phase III - Mesures d'accès à l'emploi.

Bien que le CFPIC sera appelé annuellement à apprécier les résultats obtenus et à mesurer l'écart pour atteindre l'objectif fixé, les membres conviennent que si après une évaluation des progrès réalisés les mesures préférentielles ne suffisent pas, ils pourraient créer aux employeurs de dix salariés et plus l'obligation d'embaucher une femme lorsqu'il y aura un poste à pourvoir. Si dans quatre ans, la mise en oeuvre de cette mesure s'avérait nécessaire, il pourrait être exigé à plus de 900 entreprises d'embaucher au moins une femme formée et prête à exercer un métier ou une occupation de l'industrie de la construction. Le comité de travail a choisi cette mesure car il rejette l'idée d'inclure des quotas des femmes à embaucher dans des clauses contractuelles de projets de construction.

Cette mesure ne peut être mise en oeuvre avant quatre ans puisqu'il faut laisser le temps au réseau scolaire de former des femmes dans les métiers et les occupations de cette l'industrie et le temps de voir si les mesures préférentielles seront efficaces.

### **3. Le plan de redressement proposé**

A partir du diagnostic de la situation des femmes, de la conjoncture actuelle de l'économie dans l'industrie de la construction et de l'impact majeur que représente l'intégration des femmes sur les pratiques existantes en matière d'embauche, les mesures mises de l'avant constituent un engagement des partenaires impliqués au comité de travail à redresser la situation.

Avec les mesures énoncées dans les pages qui suivent, le comité de travail propose ce qui lui semble être les meilleurs instruments possibles pour remplir le mandat confié par le Conseil d'administration de la CCQ.

Comme vous le verrez, cet engagement interpelle aussi tous les partenaires engagés dans le développement de la main-d'oeuvre au Québec. Aussi, la Commission entend travailler en étroite collaboration avec eux afin que les femmes puissent pleinement décider de se former et de travailler dans l'un des métiers ou l'une des occupations de l'industrie de la construction.

**Plan de redressement**

**proposé**

**par le comité**

**<< 2000 femmes pour les années 2000 >>**

# Mesures d'égalité des chances << en amont >>

Mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes à l'industrie de la construction.

- 1- Créer des outils qui visent à développer un intérêt pour l'industrie de la construction.
- 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.
- 3- Développer un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction.
- 4- Développer un cours qui devra être suivi dès la première session et qui porterait sur la réalité du métier.
- 5- Organiser des visites de chantiers pour les élèves de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier l'industrie de la construction.
- 6- Développer une stratégie de communication et de promotion des femmes dans les métiers et les occupations.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
1- aucune modification	1- Identifier les outils nécessaires et solliciter le monde scolaire, le milieu de l'industrie et les organismes de femmes pour leur développement. 2- Définir une unité de coordination ayant comme mandat d'étudier les mesures spécifiques visant à inciter les femmes à se former dans les métiers de la construction.	1- Outils adaptés aux diverses clientèles. Outils accessibles au milieu scolaire et aux associations de l'industrie de la construction. 2- Augmentation du nombre d'inscriptions de femmes aux programmes d'études du MEQ.	1- Deux ans Suivi: Questionnaire auprès de la clientèle féminine s'inscrivant aux programmes. 2- Continu jusqu'à atteinte des objectifs fixés.
2- aucune modification	3- Comme il est possible à la Commission de donner avis au ministre de l'Éducation en matière de formation professionnelle, sur recommandation du conseil d'administration une demande à l'effet d'étudier cette question pourrait lui être acheminée.	3- Développement d'un intérêt chez les femmes pour l'industrie de la construction.	3- Septembre 96 Suivi: Mémoire au C.A. de la C.C.Q. au printemps 97 sur l'accueil fait par le Ministre de leur avis.
3- aucune modification			

## Mesures d'égalité des chances << en amont >>

Mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes à l'industrie de la construction.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
4- aucune modification	4- Élaborer un devis de formation professionnelle qui tient compte des besoins et l'acheminer au directeur des programmes du MEQ.	4- Modification aux programmes actuels pour y inclure un module répondant au devis de formation.	4- Septembre 98 Suivi: Liste des programmes d'études progressivement modifiés acheminés au CFPIC.
5- aucune modification	5- Le comité sur la formation professionnelle assume le leaderships de développer un concept de << visite de chantier >>	5- Visites de chantiers encadrées par les associations patronales et syndicales de l'industrie.	5- Septembre 97 Suivi: Bilan au C.A. des visites réalisées au cours d'une année civile.
6- aucune modification	6- Élaborer une stratégie de communication impliquant les associations de l'industrie les organismes gouvernementaux et communautaires ainsi que les groupes de femmes.	6- Information sur le programme d'accès à l'égalité mis en oeuvre par l'industrie de la construction.	6- Janvier 97 Suivi: dépôt de la stratégie professionnelle au CFPIC et C.A.

# Mesures de redressement

Mesures visant l'augmentation des femmes formées dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction

7- Réserver au minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
<p>7- Il y aura peut être des modifications à être apportées à la réglementation du MEQ.</p>	<p>7- Le MEQ devra établir une politique en la matière. Le C.A de la C.C.Q. acheminera un avis en ce sens au Ministre de l'Éducation en accord avec l'article 85 de la Loi.</p>	<p>7- Places prioritairement réservées aux femmes ou toute autre mesure devant permettre d'atteindre l'objectif.</p>	<p>7- Septembre 97 Suivi: Lettre de la C.C.Q. au MEQ EN 1996. -Évaluation des résultats après un an par la C.C.Q. -Ajustements si requis septembre 99.</p>

Potentiel de femmes formées dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction si 5 places par groupes leurs sont réservées.

Métiers	Seuil de rentabilité des dispositifs	Places pour les femmes	Femmes formées
Briqueleur-maçon	290 ( 15 gr.)	75	15
Calorifugeur	20 ( 1 gr.)	5	2
Carreleur	80 ( 4 gr.)	20	8
Charpentier-menuisier	620 ( 37 gr.)	185	74
Chaudronnier	20 ( 1 gr.)	5	2
Cimentier-applicateur	80 ( 4 gr.)	20	8
Couvreur	40 ( 2 gr.)	10	4
Electricien	480 ( 25 gr.)	125	50
Ferblantier	120 ( 6 GR.)	30	12
Ferrailleur	40 ( 2 gr.)	10	4
Frigoriste	185 ( 10 gr.)	50	20
Gruier ( 8 élèves par groupe )	24 ( 3 gr.)	3	3
Mécanicien d'ascenseur	40 ( 2 gr.)	10	4
Mécanicien de chantier	non défini	MEQ-60 groupes	( 6 )
Mécanicien de machines lourdes	non défini	MEQ-68 groupes	( 6 )
Mécanicien en protection-incendie	30 ( 2 gr.)	10	4
Monteur d'acier de structure	40 ( 2 gr.)	10	4
Opérateur d'équipement lourd ( 8 élèves par groupe )	56 ( 7 gr.)	7	7
Opérateur de pelles ( 8 élèves par groupe )	64 ( 8 gr.)	8	8
Peintre	190 ( 10 gr.)	50	20
Plâtrier	95 ( 5 gr.)	25	10
Poseur de systèmes intérieurs	80 ( 4 gr.)	20	8
Poseur de revêtements souples	80 ( 4 gr.)	20	8
Serrurier de bâtiment	20 ( 1 gr.)	5	2
Tuyauteur	285 ( 16 gr.)	80	32
<b>total métiers</b>	<b>2979 (171 gr.)</b>	<b>783</b>	<b>309 ( 12 )</b>
<b>Occupations</b>			
Fôrage et dynamitage	non défini	MEQ-1 groupes	( 1 )
Montage de lignes électriques	non défini	MEQ-4 groupes	( 4 )
Plongeur scaphandrier	non défini	MEQ-2 groupes	( 2 )
<b>Total occupations</b>	<b>non défini</b>		<b>( 7 )</b>
<b>Total métiers et occupations</b>	<b>2979 (171 gr.)</b>	<b>783</b>	<b>309 ( 19 )</b>

Hypothèse si pour chaque groupe, 5 places sont réservées au femmes et qu'au moins 2 femmes sont formées.



# Mesures de redressement

## Mesures visant l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

- 8- Rendre disponible des listes d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'oeuvre féminine qui pourraient être accessibles auprès des associations sectorielles d'employeurs et à la C.C.Q..
- 9- Lors de la référence de main-d'oeuvre effectuée par la C.C.Q. auprès des entreprises, prioriser la référence des femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visé.
- 10- Délivrance d'un certificat de compétence aux femmes sur confirmation d'emploi d'un employeur.
- 11- Créer un code d'éthique sur les relations << homme - femme >> sur les chantiers de construction qui serait remis à chaque travailleur et travailleuse lors de l'embauche.
- 12- Développer un concept de mentorat permettant aux femmes d'être guidées.
- 13- Stimuler la création de réseaux de support aux femmes de l'industrie de la construction.
- 14- Modifier la réglementation actuelle afin de diminuer le nombre d'heure de travail exigé pour le renouvellement des certificats de compétence occupation détenus par des femmes.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
8- aucune modification	8- Identifier les entreprises désireuses d'embaucher des femmes, tenir la liste à jour et la rendre disponible aux bureaux de la C.C.Q. ainsi qu'aux associations patronales et syndicales.	8- Augmentation du nombre de femmes embauchées.	8- Mars 97, avant la sortie des finissantes du réseau scolaire. Suivi: Liste déposée au CFPIC et au C.A. de la C.C.Q..
9- modification au Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'oeuvre	9- La commission devra modifier son système de référence afin de prioriser la population féminine.	9- Nouvelle procédure de référence de la clientèle par la C.C.Q..	9- Mai 97 Suivi: Bilan annuel déposé au CFPIC et au C.A. de la C.C.Q.
10- modification au Règlement sur la délivrance des certificats de compétence.	10- Légère modification à être apportée aux critères de délivrance des certificats.	10- Faciliter l'obtention du certificat de compétence.	10- Mai 97 Suivi: Bilan annuel déposé au CFPIC et au C.A. de la C.C.Q.
11- modification au Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'oeuvre	11- Faire adopter un code d'éthique par le C.A. de la Commission et communiquer le contenu aux employeurs et aux syndicats.	11- Code d'éthique remis à chaque personne embauchée. Faire connaître le code d'éthique à chaque entreprise et aux travailleurs et travailleuses.	11- Mai 97 Suivi: Inventaire des moyens utilisés pour la promotion de ce code d'éthique.

## Mesures de redressement

Mesures visant l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
12- aucune modification	12- Élaborer un concept de mentorat et le faire accepter par le CFPIC. Recruter et former les personnes désireuses de soutenir l'intégration de femmes dans l'industrie.	12- Jumelage de personnes ressources et de femmes intégrant l'industrie la construction.	12- Avril 98 Suivi: Bilan de l'évolution de ce dossier au CFPIC.
13- aucune modification	13- Par diverses activités paraprofessionnelles ( colloques, séminaires,..) favoriser la rencontre des femmes évoluant dans l'industrie de la construction.	13- Avec le soutien de plusieurs organismes, a voir tenu au moins une rencontre par année avec les femmes de l'industrie.	13- Processus annuel, ( durée de vie du programme d'accès à l'égalité ).
14- modification au règlement sur la délivrance des certificats	14- Légère modification a être apportée aux critères de renouvellement des certificats de compétence.	14- Faciliter le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.	14- Mai 97 Suivi: Règlement paru dans la Gazette officielle du Québec.

# Mesures de redressement

## Mesures visant à favoriser l'accès à l'emploi des femmes dans l'industrie de la construction.

15- Pour les moyennes et grandes entreprises, ( 10 salariés et plus ) établir une obligation d'embauche de femmes.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
<p>15- modification au règlement sur l'embauche et la mobilité</p>	<p>15- Cette modification obligerait la C.C.Q. à modifier son système informatique afin d'identifier de façon ponctuelle les employeurs qui ont au moins 10 salariés à leur emploi.</p>	<p>15- Augmentation du nombre de femmes qui travaillent dans les entreprises de 10 salariés et plus.</p>	<p>15- Si, quatre ans après l'implantation des mesures précédemment énoncées, il s'avérait après évaluation que les femmes formées détentrices d'un certificat de compétence ne travaillent pas, une obligation réglementaire d'embauche pourrait être imposée aux entreprises de 10 salariés et plus. Suivi: à partir d'une évaluation des progrès réalisés, le comité de travail formé par le C.A. de la C.C.Q. serait invité à apprécier si la mise en application de cette mesure est inévitable.</p>

NOTE: Pour les membres du comité cette mesure apparaît être l'alternative valable à l'obligation contractuelle d'embauche.

# Mesures d'égalité des chances << en aval >>

## Mesures de sensibilisations de la femme dans l'industrie de la construction.

- 16- Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de cette industrie quant à la présence des femmes sur les chantiers de construction.
- 17- Développer des outils de sélection pour les entreprises " basés sur la recherche de la compétence " administrés par ou impliquant la participation des femmes au processus de sélection.
- 18- Concevoir une politique globale pour déssexualiser les textes légaux, réglementaires et officiels.

Ajustements réglementaires:	Ajustements administratifs:	Résultats escomptés:	Échéances et suivis:
16- aucune modification	16- Soutenir "au besoin" les associations patronales et syndicales dans l'élaboration de cours à l'intention de leurs membres.	16- Membres des associations sensibilisés à l'embauche des femmes dans les métiers et occupation de la construction.	16- Continu Suivi: Par les coordinateurs des associations.
17- aucune modification	17- Inventorier les outils existants, en élaborer de nouveaux au besoin et les rendre facilement disponibles aux entreprises.	17- Employeurs mieux outillés pour rencontrer des femmes de métiers en entrevue.	17- Mars 97 Suivi: Élaboration d'un guide et d'outils pour les entreprises disponibles auprès des associations patronales.
18- aucune modification	18- Élaborer et faire approuver la politique par le conseil d'administration de la C.C.Q.	18- Insuffler la volonté de changement dans les textes et règlements officiels.	18- Continu Suivi: Toute nouvelle réglementation et texte officiel de la C.C.Q. seront déssexualisés.

## ÉVALUATION ET SUIVI DES RÉSULTATS

Suite à la mise en place progressive des mesures de redressement précitées qui feront partie du programme d'accès à l'égalité développé pour l'industrie de la construction, il nous faudra instaurer des mécanismes d'évaluation et de suivi des résultats de l'exercice entrepris.

Les membres du comité estiment que cette évaluation devra être confiée à la Commission de la construction du Québec. Cette dernière devra ensuite, afin d'assurer un suivi adéquat de la totalité du dossier, faire rapport au Comité sur la formation professionnelle (CFPIC) annuellement.

Il est de plus convenu que le présent comité devrait de nouveau être convoqué après une période de quatre ans afin de faire une évaluation globale des réalisations du programme d'accès mis en place et présenter de nouvelles recommandations, s'il y a lieu.

Le type d'évaluation à produire consiste à identifier:

- . les mesures d'égalité des chances mises en place;
- . les données quantitatives sur le nombre de femmes ayant été admises dans l'industrie;
- . et s'il y a écart, les ajustements à réaliser.

De plus, il apparaît pertinent d'inclure au rapport annuel d'activités de la Commission une section traitant spécifiquement du programme d'accès à l'égalité que se dotera l'industrie et des activités réalisées pour atteindre l'objectif retenu.

Enfin, la Commission disposera en tout temps d'une information à jour de l'évolution de ce dossier et pourra ainsi répondre à toute demande des ministres impliqués dans le dossier (Travail, Éducation, Condition féminine, etc.).

## CONCLUSION

L'industrie de la construction est généralement réticente au changement. Or, tous les ingrédients semblent en place pour une nouvelle ère d'évolution dans l'industrie et la main-d'oeuvre si les éléments déclencheurs appropriés sont mis en place et si des partenariats solides se développent avec le milieu scolaire ainsi que les organismes communautaires et gouvernementaux.

Pour qu'un tel projet réussisse, il revient donc à l'industrie elle-même d'encourager et de soutenir l'implantation de mesures de redressement efficaces et de promouvoir un avenir pour les femmes.

**ANNEXE I - TABLEAUX STATISTIQUES**

---

Tableau 4-3-2

Répartition des salariés actifs dans la construction selon le métier et l'occupation,  
la moyenne des heures travaillées et le salaire annuel moyen, 1994

Métier/occupation	Nombre de salariés			Moyenne des heures travaillées par salarié			Salaire annuel moyen \$*		
	Compagnons	Apprentis	Total	Compagnons	Apprentis	Total	Compagnons	Apprentis	Total
Briqueleur-maçon	1 932	658	2 590	511	364	474	13 584	7 434	12 021
Calorifugeur	493	118	611	1 003	699	944	27 714	14 758	25 212
Carreleur	509	243	752	568	420	520	14 588	8 480	12 614
Charpentier-menuisier	10 865	4 164	15 029	619	410	561	16 214	8 330	14 029
Chaudronnier	613	122	735	694	456	655	24 060	13 425	22 295
Cimentier-applicateur	983	318	1 301	729	490	670	18 607	10 358	16 591
Couvreur	1 514	441	1 955	691	397	625	18 455	9 009	16 324
Électricien	6 473	3 281	9 754	940	727	868	26 510	14 018	22 308
Ferblantier	2 136	626	2 762	891	703	848	24 196	14 376	21 971
Ferraillier	718	120	838	869	365	797	24 888	8 517	22 544
Frigoriste	932	412	1 344	1 320	954	1 208	35 899	17 296	30 196
Gruier	864	63	927	1 036	688	1 012	30 015	17 412	29 159
Mécanicien d'ascenseur	490	148	638	1 506	1 174	1 429	48 613	29 382	44 152
Mécanicien de chantier	1 161	154	1 315	767	625	750	24 656	15 450	23 578
Mécanicien de machines lourdes	209	16	225	853	602	835	26 376	15 835	25 626
Mécanicien en protection-incendie	380	194	574	1 163	1 004	1 110	32 278	20 805	28 401
Monteur d'acier de structure	1 380	204	1 584	748	469	712	21 959	11 394	20 598
Opérateur d'équipement lourd	4 906	226	5 132	676	461	666	16 815	10 111	16 520
Opérateur de pelles mécaniques	1 850	225	2 075	833	475	795	21 628	10 678	20 441
Peintre	1 922	1 056	2 978	523	427	489	12 491	7 899	10 863
Plâtrier	698	428	1 126	446	337	405	10 964	6 428	9 240
Poseur de systèmes intérieurs	925	341	1 266	715	505	659	18 140	9 760	15 883
Poseur de revêtements souples	540	130	670	427	345	411	9 766	6 809	9 192
Serrurier de bâtiment	477	108	585	632	477	604	17 173	10 511	15 943
Tuyauteur	4 115	1 471	5 586	865	722	828	25 492	14 043	22 475
Total des salariés qualifiés	47 085	15 267	62 352	757	559	708	20 704	11 243	18 388
Boitefeu et foreur			419			910			23 710
Monteur de ligne			1 290			1 272			42 269
Manoeuvre			11 438			733			15 948
Soudeur			814			712			22 290
Autres occupations			4 025			537			13 004
Total des occupations			17 986			731			17 645
<b>Total</b>			<b>80 338</b>			<b>713</b>			<b>18 221</b>

\* Salaire incluant les indemnités de congés de même que les différentes primes, à l'exception des frais de déplacement.  
Source: C.C.D. mai 1995.



**Tableau 4-3-11**  
**Nombre de salariés actifs dans la construction selon le métier et l'occupation, selon l'âge, 1994**

Métier/occupation	Total des salariés											Âge moyen*
	20 ans	24 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	60-64 ans	65 ans et plus	
Briqueleur-maçon	10	147	332	448	387	278	295	239	247	166	41	40,11
Calorifugeur	1	33	74	74	78	87	99	77	66	22	-	41,07
Carreleur	4	47	101	155	114	98	70	53	67	38	5	39,06
Charpentier-menuisier	56	748	1 732	2 559	2 640	2 206	1 915	1 543	1 092	473	65	40,01
Chauffonnier	1	24	57	68	103	96	128	116	94	45	3	44,03
Cimentier-applicateur	1	77	208	278	185	137	123	111	108	62	11	39,03
Couvreur	6	92	309	426	383	291	204	143	76	24	1	37,07
Électricien	53	1 042	1 687	1 654	1 444	1 245	1 301	846	373	97	12	37,00
Ferrblantier	6	164	425	498	396	360	414	296	149	47	7	38,11
Ferrailleur	1	44	109	123	91	102	139	119	81	27	2	41,04
Frigoriste	4	175	275	293	242	153	105	55	27	11	4	34,06
Grutier	-	20	53	73	124	146	134	178	135	55	9	45,06
Mécanicien d'ascenseur	-	18	86	138	87	94	70	71	63	11	-	40,01
Mécanicien de chantier	1	30	86	161	242	243	234	175	99	38	6	42,04
Mécanicien de machines lourdes	-	4	14	26	29	49	36	43	18	3	3	43,05
Mécanicien en protection-incendie	3	40	141	126	88	77	38	41	17	3	-	35,06
Monteur d'acier de structure	1	35	174	246	251	261	228	209	129	43	7	41,05
Opérateur d'équipement lourd	9	159	405	581	733	866	760	737	537	289	56	43,05
Opérateur de pelles mécaniques	4	59	161	257	339	393	316	298	167	73	8	42,03
Peintre	8	122	316	473	477	439	374	341	286	125	17	41,03
Plâtrier	3	75	186	243	160	116	102	101	84	48	8	38,08
Poseur de systèmes intérieurs	6	70	227	267	235	168	126	104	42	19	2	37,02
Poseur de revêtements souples	2	32	83	135	114	108	66	69	36	19	6	39,02
Serrurier de bâtiment	2	23	81	130	92	70	72	59	45	10	1	39,03
Tuyautier	29	439	688	761	740	606	865	714	485	227	32	40,08
<b>Total des salariés qualifiés</b>	<b>211</b>	<b>3 719</b>	<b>8 010</b>	<b>10 193</b>	<b>9 774</b>	<b>8 689</b>	<b>8 214</b>	<b>6 738</b>	<b>4 523</b>	<b>1 975</b>	<b>306</b>	<b>39,11</b>
Bouffeur et foreur	-	4	32	48	77	89	72	52	33	9	3	42,05
Monteur de ligne	-	23	100	98	217	232	243	195	133	47	2	43,07
Manoeuvre	50	476	1 373	1 766	1 938	1 739	1 504	1 235	940	383	34	40,06
Soudeur	1	5	50	79	109	147	153	129	98	39	4	44,09
Autres occupations	307	509	538	623	563	483	411	286	204	86	15	35,10
<b>Total des occupations</b>	<b>358</b>	<b>1 017</b>	<b>2 093</b>	<b>2 614</b>	<b>2 904</b>	<b>2 690</b>	<b>2 383</b>	<b>1 897</b>	<b>1 408</b>	<b>564</b>	<b>58</b>	<b>39,11</b>
<b>Total des salariés</b>	<b>80 338</b>	<b>569</b>	<b>4 736</b>	<b>10 103</b>	<b>12 807</b>	<b>11 379</b>	<b>10 597</b>	<b>8 635</b>	<b>5 931</b>	<b>2 539</b>	<b>364</b>	<b>39,11</b>

\* Le chiffre après la virgule exprime le nombre de mois.

Source: CSD mai 1995.

**Tableau 4-5-3****Nombre de salariés actifs dans la construction selon le métier ou l'occupation et le lieu de travail, 1994**

Métier	Lieu de travail <sup>1</sup>			Total
	Région de domicile exclusivement	Région de domicile et autres	Autres régions seulement	
Briqueteur-maçon	2 093	329	168	2 590
Calorifugeur	413	140	58	611
Carreleur	600	110	42	752
Charpentier-menuisier	11 688	2 139	1 202	15 029
Chaudronnier	288	378	69	735
Cimentier-applicateur	1 034	203	64	1 301
Couvreur	1 578	270	107	1 955
Électricien	8 381	893	480	9 754
Ferblantier	2 200	397	165	2 762
Ferrailleur	464	329	45	838
Frigoriste	1 096	122	126	1 344
Grutier	545	272	110	927
Mécanicien d'ascenseur	467	131	40	638
Mécanicien de chantier	607	447	261	1 315
Mécanicien de machines lourdes	110	30	85	225
Mécanicien en protection-incendie	365	153	56	574
Monteur d'acier de structure	886	587	111	1 584
Opérateur d'équipement lourd	3 914	604	614	5 132
Opérateur de pelles mécaniques	1 529	300	246	2 075
Peintre	2 417	366	195	2 978
Plâtrier	890	160	76	1 126
Poseur de systèmes intérieurs	1 008	197	61	1 266
Poseur de revêtements souples	545	75	50	670
Serrurier de bâtiment	470	88	27	585
Tuyauteur	4 062	960	564	5 586
<b>Total des salariés qualifiés</b>	<b>47 650</b>	<b>9 680</b>	<b>5 022</b>	<b>62 352</b>
Boutefeu et foreur	173	128	118	419
Monteur de ligne	670	336	284	1 290
Manoeuvre	3 024	529	358	3 911
Soudeur	464	221	129	814
Autres occupations	8 213	1 762	1 577	11 552
<b>Total des occupations</b>	<b>12 544</b>	<b>2 976</b>	<b>2 466</b>	<b>17 986</b>
<b>Total</b>	<b>60 194</b>	<b>12 656</b>	<b>7 488</b>	<b>80 338</b>

1. Le Grand Montréal est considéré comme une seule région.

Source: CCQ, mai 1995.

**Tableau 4-1-7****Nombre de salariés actifs dans la construction selon la région de domicile et le statut professionnel, 1994**

Région	Salariés qualifiés			Salariés exerçant une occupation	Total	Pourcentage par région
	Compagnons	Apprentis	Total			
Bas-Saint-Laurent-Gaspésie	2 548	688	3 236	1 082	4 318	5.4
Saguenay-Lac-Saint-Jean	2 559	892	3 451	1 157	4 608	5.7
Québec	8 160	2 396	10 556	2 705	13 261	16.5
Mauricie-Bois-Francs	3 848	1 213	5 061	1 408	6 469	8.1
Estrie	1 754	602	2 356	525	2 881	3.6
Île de Montréal	5 903	2 447	8 350	2 967	11 317	14.1
Montérégie	8 822	2 604	11 426	2 700	14 126	17.6
Laval-Laurentides-Lanaudière	9 220	2 929	12 149	3 209	15 358	19.1
(Grand Montréal) <sup>1</sup>	23 945	7 980	31 925	8 876	40 801	50.8
Outaouais	1 677	669	2 346	707	3 053	3.8
Abitibi-Témiscamingue	1 240	403	1 643	504	2 147	2.7
Baie-James	1	4	5	35	40	0.0
Côte-Nord	1 281	415	1 696	898	2 594	3.2
Extérieur et non défini	72	5	77	89	166	0.2
<b>Ensemble du Québec</b>	<b>47 085</b>	<b>15 267</b>	<b>62 352</b>	<b>17 986</b>	<b>80 338</b>	<b>100.0</b>

1. Comprend les régions de l'Île de Montréal, de la Montérégie et de Laval-Laurentides-Lanaudière.  
Source: CCQ, mai 1995.

# Les nouveaux admis à l'apprentissage par métier, 1988-1995

TABLEAU 5

	<u>1988</u>	<u>1989</u>	<u>1990</u>	<u>1991</u>	<u>1992</u>	<u>1993</u>	<u>1994</u>	<u>1995</u>	Total 1988-1995
Briqueur-maçon	1 003	427	466	181	160	111	28	57	2 433
Calorifugeur	39	131	87	17	4	2	6	10	296
Carreleur	362	199	89	38	26	12	13	5	744
Charpentier-menuisier	3 390	953	1 013	739	537	410	221	292	7 555
Chaudronnier	38	78	126	6	0	1	2	2	253
Cimentier-applicateur	593	495	428	25	14	2	10	13	1 580
Couvreur	687	691	329	53	12	26	56	24	1 878
Électricien	1 730	1 401	1 389	798	265	472	316	305	6 676
Ferblantier	749	515	144	135	22	54	38	30	1 687
Ferrailleur	169	230	270	22	2	2	21	0	716
Grutier	55	80	46	1	0	1	1	0	184
Mécanicien d'ascenseur	129	73	68	37	4	5	3	1	320
Mécanicien de chantier	204	253	331	106	10	3	13	21	941
Mécanicien de machines lourdes	55	62	114	31	9	4	6	10	291
Monteur d'acier de structure	333	237	178	4	0	0	0	5	757
Opérateur d'équipement lourd	473	171	132	85	20	44	16	16	957
Opérateurs de pelles mécaniques	141	64	44	38	8	24	22	17	358
Peintre	967	590	358	164	68	75	55	41	2 318
Plâtrier	687	413	169	39	16	21	9	27	1 381
Poseur de systèmes intérieurs	973	122	54	59	20	6	9	7	1 250
Poseur de revêtements souples	161	221	93	40	30	20	16	20	601
Serrurier en bâtiment	204	165	154	28	8	0	9	1	569
Tuyauteur construction	1 049	832	749	280	102	250	149	131	3 542
Mécanicien en protection-incendie				11	3	6	2	30	52
Frigoriste				32	69	60	110	111	382
Total des métiers	14 191	8 403	6 831	2 969	1 409	1 611	1 131	1 176	37 721
Diplômés	2 672	3 132	3 758	2 555	1 313	1 524	969	1 070	16 993
Non diplômés	11 519	5 271	3 073	414	96	87	162	106	20 728

**ANNEXE II - MESURES PROPOSÉES PAR LE COMITÉ**

---

Au cours de leurs sessions de travail, les membres du comité se sont penchés sur l'identification de formules ou d'outils à privilégier afin de favoriser l'accès et le maintien des femmes à l'industrie de la construction, et surtout d'en augmenter le nombre au cours des prochaines années. Après plusieurs échanges, une vingtaine de recommandations furent retenues par le comité.

---

#### MESURES VISANT LA FORMATION DES CANDIDATES «EN AMONT»

---

Face au mandat qui leur était confié, les membres du comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction ont tôt fait de réaliser que ce n'était pas nécessairement les réglementations en vigueur qui font obstacle à l'intégration d'un plus grand nombre de femmes. Ils ont constaté que même en modifiant les règles d'accès afin de permettre aux femmes d'obtenir plus facilement un certificat de compétence-apprenti, cette ouverture n'aurait que peu d'effet si on n'augmentait pas le nombre de candidates formées dans un métier ou si on n'intervenait pas sur le marché de l'emploi. Leurs premières recommandations viseront donc à rectifier «en amont» les difficultés identifiées pour leur intégration à l'industrie.

Le comité recommande ainsi d'intervenir auprès du ministère de l'Éducation du Québec et de ses commissions scolaires afin de modifier les perceptions des professionnels de l'orientation face à la place que doivent occuper les femmes dans l'industrie de la construction et favoriser l'inscription de jeunes filles aux programmes d'études donnant accès à cette industrie.

Les membres conviennent des mesures suivantes.

1. **Créer des outils qui visent à développer un intérêt pour l'industrie de la construction. Ces outils devraient servir à la fois aux professionnels de l'orientation, aux enseignants et responsables des programmes d'études, aux femmes en quête d'information et aux jeunes filles et leurs parents.**

Ces outils serviraient à faire la promotion des métiers et occupations de la construction auprès des femmes et filles et les renseigneraient sur les possibilités d'emploi qu'offre cette industrie. Ces outils devraient miser sur l'identification de modèles féminins oeuvrant dans l'industrie et le développement d'une image d'une industrie ouverte aux femmes.

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.**

Le comité estime que plusieurs organismes qui oeuvrent auprès des femmes auraient avantage à mieux connaître notre industrie. Munis de cette connaissance, ils pourraient se définir une stratégie et des programmes efficaces de soutien aux femmes désireuses d'exercer un métier ou une occupation dans l'industrie de la construction.

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

Un tel type de programme optionnel pourrait être développé spécifiquement pour les étudiants et étudiantes de niveau primaire. Tandis qu'un deuxième obligatoire pourrait être créé pour les jeunes inscrits aux niveaux du secondaire I et II. Il

faut cependant constater qu'il pourrait être difficile de mettre en oeuvre cette mesure puisqu'elle dépend de la volonté du ministère de l'Éducation.

4. Développer un cours qui devra être suivi dès la première session (suite à l'inscription au programme d'études du métier) et qui porterait sur les réalités du métier, soit: les exigences du métier, les réalités d'un chantier de construction, les relations professionnelles entre hommes et femmes sur les chantiers, les attitudes à développer, etc.

Ce cours vise à faire connaître, dès le début de la formation professionnelle, dans un programme ouvrant vers l'industrie, les conditions de travail qui se rattachent au métier choisi, le milieu dans lequel l'élève évoluera et ce, afin que le choix de poursuivre cette formation soit fait de façon éclairée.

Le milieu scolaire doit former adéquatement les personnes qui donneront cette formation afin que le cours soit dispensé en toute «impartialité».

5. Organiser des visites de chantiers pour les étudiant(e)s de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier l'industrie de la construction.

Dans les cas où des visites de chantiers sont impossibles, un vidéo devrait être conçu pour les remplacer.



**6. Développer une stratégie de communication et de promotion des femmes dans les métiers et les occupations:**

- . profiter de toutes les tribunes pour contrer les préjugés des employeurs et travailleurs,
- . mettre en évidence des modèles de femmes de métier,
- . relever et publier des témoignages d'employeurs qui recrutent des femmes de métier.

Les membres estiment que par la mise en place d'un plan de communication s'adressant autant aux acteurs de l'industrie qu'au grand public, il sera possible à moyen et long termes de modifier les perceptions et les préjugés face aux femmes exerçant un métier ou une occupation dans l'industrie. Ce plan devrait inclure toutes les associations patronales et syndicales.

**7. Réserver prioritairement cinq places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction.**

Cette recommandation est conséquente aux cinq premières et les membres du comité considèrent qu'à elle seule elle n'aurait pas l'impact escompté sur l'inscription des filles aux dits programmes d'études. Les membres du Comité considèrent que si en moyenne, un minimum de deux femmes terminent et réussissent ces programmes, le nombre de candidates formées aux techniques et réalités des chantiers devrait augmenter sensiblement au fil des ans.

Cette obligation faite aux commissions scolaires ne devrait par contre, pas avoir pour effet de compromettre la diffusion de la formation si le nombre de cinq femmes n'est pas atteint.

\*

\*

\*

---

MESURES VISANT L'ACCÈS À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

---

Afin d'augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction il faut que ces dernières, après leur formation professionnelle, puissent avoir accès à un emploi dans cette industrie. De plus, jusqu'à ce que leur nombre ait augmenté sensiblement, il faudra prévoir des mesures particulières pour faciliter la délivrance d'un certificat de compétence.

Ainsi afin de mettre en contact les employeurs et les femmes désireuses d'oeuvrer dans notre industrie, le Comité fait les recommandations suivantes.

- 8. Rendre disponibles des listes d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'oeuvre féminine. Ces listes pourraient être obtenues auprès des associations patronales et à la CCQ.**

Avec la collaboration des associations patronales et de la CCQ, il s'agit de développer un réseau d'échange visant à mettre en contact les femmes et les employeurs désirant les embaucher. La Commission de la construction serait chargée de coordonner les opérations permettant de concrétiser cette recommandation.

- 9. Lors de la référence de la main-d'oeuvre aux employeurs effectuée par la CCQ, prioriser la référence des femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visé.**

Le comité croit qu'une modification pourrait être apportée à la réglementation actuelle afin de favoriser la référence de la main-d'oeuvre féminine aux employeurs par la CCQ. Il

s'agirait dès lors, de référer systématiquement les femmes disponibles dans les métiers ou occupations pour lesquels les employeurs placeraient une demande de référence de main-d'oeuvre.

**10. Modifications de la réglementation actuelle afin de permettre la délivrance d'un certificat de compétence aux femmes sur confirmation d'emploi d'un employeur enregistré à la CCQ.**

Il s'agit de retirer pour les femmes diplômées, l'obligation de présenter une garantie d'emploi minimales de 150 heures sur trois mois pour se voir délivrer un certificat de compétence-apprenti.

Cette porte d'accès à l'industrie ne pourrait être utilisée que lors de l'accès initial à l'industrie.

Suite à la confirmation d'un employeur d'embaucher la candidate, ce dernier n'aurait qu'à communiquer avec la CCQ qui délivrerait alors un certificat à la diplômée sans que l'employeur ait à lui garantir un minimum d'heures de travail. De plus, ce certificat devrait être valide pour deux ans. Ce dernier ne pourrait être renouvelé que si la détentrice a effectué un minimum de 150 heures durant la période de validité de son certificat.

\*

\*

\*

---

## MESURES VISANT LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

---

Après l'intégration des femmes à l'industrie, il faut prévoir des mesures qui favoriseront leur appartenance et leur maintien dans celle-ci. Pour ce faire, le comité soumet les recommandations suivantes.

- 11. Concevoir un code d'éthique sur les relations homme/femme sur les chantiers de construction qui serait remis à chaque travailleur et travailleuse lors de son embauche.**

Ce code d'éthique à être approuvé par le Conseil d'administration de la Commission, a pour but de faire réaliser à tous les travailleurs et travailleuses, dès le début de l'emploi, que certains comportements ne sont pas tolérés dans cette industrie (harcèlement sexuel, manquements à la sécurité, etc.).

Suivant le «pacte social», ce document pourrait faire mention des risques qu'il encourt de ne pas le respecter tant pour l'employeur et ses représentants que pour le travailleur et la travailleuse ou leurs représentants syndicaux.

- 12. Développer un concept de mentorat (ou parrainage) permettant aux femmes d'être guidées:**
  - . dans la recherche d'emploi,
  - . pour passer d'une entreprise à une autre,
  - . pour résoudre des difficultés relationnelles sur les chantiers,
  - . pour développer des comportements sécuritaires et avec moins de risques pour la santé.

**13. Stimuler la création de réseaux de support aux femmes de l'industrie de la construction:**

- . femme/entrepreneure
- . femme/travailleuse
- . combinaison des deux groupes

Ces recommandations ont pour but d'augmenter la solidarité et favoriser les échanges entre les femmes qui oeuvrent dans l'industrie ce qui, espère le comité, accroîtra leur sentiment d'appartenance, encouragera leur maintien dans l'industrie et permettra la résolution de problèmes.

Les notions de permanence et de sécurité d'emploi étant à toutes fins utiles inexistantes dans l'industrie de la construction, le fait de se regrouper pourrait certes favoriser leur maintien dans l'industrie.

**14. Modifier la réglementation actuelle afin de diminuer le nombre d'heures de travail exigé pour le renouvellement des certificats de compétence détenus par des femmes.**

Puisque les individus qualifiés peuvent actuellement obtenir la délivrance, sur demande, d'une compétence-compagnon, et que les diplômés de métier peuvent obtenir un nouveau certificat à titre d'apprenti sur présentation d'une garantie d'emploi, il n'y aurait probablement que les femmes détentrices d'un certificat de compétence-occupation qui seraient visées par cette recommandation.

\*

\*

\*

---

MESURES D'ACCÈS A L'EMPLOI

---

15. Pour les entreprises de dix salariés et plus, établir une obligation visant l'embauche de femmes: la modalité pour y arriver pourrait être définie quatre ans après l'approbation du plan de redressement si les résultats concernant l'augmentation du nombre de femmes sont jugés insuffisants.

Cette recommandation pourrait être mise en application si, suite aux efforts déjà déployés, nous constatons qu'il y aurait lieu d'imposer, plutôt que de suggérer aux employeurs l'embauche de femmes. Cette mesure s'adresserait seulement aux moyennes et grandes entreprises et ne devra pas avoir pour effet d'exclure la compétence des critères d'embauche des entreprises visées.

\* \* \*

---

MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES «EN AVAL»

---

Enfin, conscients que les recommandations précédentes n'élimineront pas toutes les difficultés rencontrées par les femmes qui désirent intégrer ou maintenir leur emploi dans cette industrie, le comité a convenu qu'il fallait tenter d'influer les perceptions et préjugés à l'égard des femmes qui font le choix d'adopter l'industrie de la construction pour leur carrière. Ils recommandent donc les actions suivantes.

14. **Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de cette industrie à la présence des femmes sur les chantiers de construction.**

Ces cours devraient être diffusés par les associations syndicales et patronales à leurs représentants.

Le comité croit que ces programmes aideraient à développer des liens professionnels entre les hommes et les femmes sur les chantiers et pourraient éliminer, à leur base, les appréhensions de chacun.

17. **Développer des outils de sélection pour les entreprises (basés sur la recherche de la compétence) administrées par ou impliquant la participation des femmes au processus de sélection.**

Puisque l'industrie est gérée à tous ses niveaux par un personnel à prédominance masculine, il est raisonnable de croire que les femmes en recherche d'emploi se retrouvent pour cette raison, souvent discriminées. Il s'agit donc, dès la sélection du personnel, de rétablir un équilibre entre les candidats des deux sexes en tenant compte des particularités des postulantes dans le processus de sélection.

18. **Concevoir une politique globale pour s'assurer que les textes légaux, réglementaires et officiels soient, à l'avenir, déssexualisés.**

Si le discours et les textes produits par la Commission de la construction du Québec reflètent l'ouverture que souhaite le comité de travail sur l'accès des femmes, il est susceptible de croire que ce ne sera pas sans effet sur les mentalités.

ANNEXE III - ÉTUDE QUANTITATIVE

---



## LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

### Quelques caractéristiques d'après les données de la CCQ

Les femmes comptent pour une proportion infime de la main-d'oeuvre de l'industrie de la construction. Les données de la Commission de la construction du Québec le démontrent, comme nous le verrons. Rappelons toutefois que les données de la CCQ ne portent que sur la main-d'oeuvre assujettie à la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction. Cela signifie que ces données ne concernent que les métiers régis (le personnel de bureau est par exemple exclu) et que les travaux couverts (la rénovation résidentielle est en grande partie exclue). Toute comparaison avec des données d'autres sources devrait prendre en considération ces particularités.

Tableau 1

### Nombre de personnes ayant travaillé au moins un heure dans la construction

	Femmes		Hommes		Total	
	Moyenne d'heures		Moyenne d'heures		Moyenne d'heures	
1988	159	493	112 311	1 005	112 470	1 005
1989	216	491	115 758	1 017	115 974	1 016
1990	217	484	115 489	959	115 706	958
1991	238	443	107 091	854	107 329	853
1992	222	407	98 699	734	98 921	733
1993	235	376	93 138	704	93 373	703
1994	172	339	80 165	714	80 337	713
1995 *	192	321	79 552	579	79 744	578
% moyen						
1988-95	0,2%		99,8%		100,0%	

\* Données de janvier à octobre

Dans les années 1988 à 1995, on a compté en moyenne environ 200 femmes actives dans l'industrie par année, comparativement à plus de 100 000 hommes. Les femmes comptaient donc pour seulement 0,2% de la main-d'oeuvre. La présence des femmes est en fait relativement nouvelle dans la construction. Dans les années 1977 à 1986, seulement une dizaine de femmes par an intégraient l'industrie. Ce n'est que depuis 1987 que les entrées atteignent environ 70 femmes par an.

Le petit nombre de femmes dans la construction et leur intégration relativement récente rendent d'ailleurs difficile toute comparaison statistique entre les caractéristiques de ces femmes et celles des hommes pris dans leur ensemble. Une grande partie des hommes actifs dans l'industrie le sont depuis plusieurs années, le plus souvent à titre de compagnon. Les moyennes d'heures, l'âge, et le roulement peuvent donc être sensiblement différents entre ces deux groupes fort inégaux sans que cela reflète nécessairement une différence de comportement liée au sexe. Les différences peuvent en effet être en partie attribuables au fait que les femmes sont nouvelles dans l'industrie.

La majorité des femmes ont le statut d'apprenti et elles privilégient certains métiers en particulier. Parmi les 229 femmes titulaires de certificats de compétence en décembre 1995, 40 ont un certificat de compagnon, 133 un certificat d'apprenti, 4 ont les deux certificats et 52 ont un certificat d'occupation. Les métiers les plus populaires sont ceux de peintre (40 titulaires), charpentier-menuisier (37), électricien (25), plâtrier (17) et opérateur d'équipement lourd (11). On compte aussi, chez les occupations, 44 manoeuvres féminins.

Tableau 2

Les femmes titulaires d'un certificat de compétence  
en décembre 1995

	Compagnon	Apprenti	Appr. & comp.	Occupation	Total
Briqueur-maçon	1	5	0		6
Calorifugeur	0	1	0		1
Carreleur	2	4	0		6
Charpentier-menuisier	5	30	2		37
Chaudronnier	0	0	0		0
Cimentier-applicateur	1	1	0		2
Couvreur	0	4	0		4
Électricien	6	19	0		25
Ferblantier	0	7	0		7
Ferrailleur	1	0	0		1
Grutier	1	1	0		2
Mécanicien d'ascenseur	0	0	0		0
Mécanicien de chantier	1	2	0		3
Mécanicien de machines lourdes	0	0	0		0
Monteur d'acier de structure	1	1	0		2
Opérateur d'équipement lourd	5	4	2		11
Opérateurs de pelles mécaniques	0	0	0		0
Peintre	10	30	0		40
Plâtrier	3	14	0		17
Poseur de systèmes intérieurs	1	3	0		4
Poseur de revêtements souples	1	4	0		5
Serrurier en bâtiment	0	0	0		0
Tuyauteur construction	0	2	0		2
Mécanicien en protection-incendie	0	1	0		1
Plombier	1	0	0		1
Conducteur de camion				1	1
Manoeuvre				44	44
Monteur de ligne				2	2
Soudeur				5	5
<b>Total</b>	<b>40</b>	<b>133</b>	<b>4</b>	<b>52</b>	<b>229</b>

Compte tenu de ces particularités, il n'est pas étonnant dans une certaine mesure de constater au tableau 1 que les femmes font moins d'heures en moyenne (300 à 500 heures) par an relativement aux hommes (700 à 1 000). Il est en effet plus difficile de réaliser beaucoup d'heures quand on vient d'intégrer l'industrie et quand on est apprenti, qu'on soit un homme ou une femme. À titre d'exemple, en 1993, la moyenne d'heures des apprentis était de 572 et celle des apprentis intégrant l'industrie ou la réintégrant après un an d'absence était de 338. Il reste que ces particularités n'expliquent probablement pas la totalité de l'écart.

Il n'est aussi pas étonnant que l'âge moyen des femmes actives en 1994 soit de 34 ans, comparativement à 40 ans chez les hommes (tableau 3). Il ressort cependant que les femmes apprentis sont en moyenne plus âgées (36 ans) que les hommes apprentis (31 ans). Cela suggère ou bien qu'elles accèdent plus tardivement à l'industrie, ou bien qu'elles restent plus longtemps que les hommes au statut d'apprenti. Cela peut aussi être relié au choix de métier puisque plusieurs femmes se trouvent dans le métier de peintre où même les apprentis masculins ont eux-mêmes une moyenne d'âge plus élevée que l'ensemble des apprentis. Les peintres font des moyennes d'heures relativement faibles et mettent sans doute plus de temps à compléter leur apprentissage.

Tableau 3

### Age moyen dans la construction

Salariés actifs en 1994

	Femmes	Hommes
Apprentis	36 ans	31 ans
Compagnons	36 ans	42 ans
Occupations	32 ans	40 ans
Total	34 ans	40 ans

Le peu de femmes compagnons sont relativement jeunes, vu leur arrivée récente comparativement aux hommes compagnons. Mais étonnamment, les femmes compagnons ont la même moyenne d'âge que les femmes apprentis. Il est possible que cela reflète l'existence de deux régimes d'intégration des femmes dans la construction. Soit qu'elles sont femmes ou filles d'employeur et se taillent alors plus facilement une place dans l'industrie et deviennent compagnons. Soit qu'elles passent par le processus habituel et éprouvent alors plus de difficultés à se trouver un emploi et mettent plus de temps à compléter leur apprentissage.

L'intégration dans l'industrie semble sensiblement plus difficile chez les femmes, comparativement aux hommes. Certes, les dernières années n'ont pas été favorables de sorte que les abandons ont été nombreux également chez les hommes. Sur les 165 000 hommes qui ont été actifs à un moment ou un autre entre 1988 et 1995, seulement 61% détiennent encore un certificat de compétence ou une exemption. Sur les 588 femmes, seulement 38% en détiennent encore un certificat ou une exemption. La moins grande ancienneté des femmes peut expliquer une partie de cet écart mais pas entièrement.

En effet, le tableau 4 compare les taux d'abandons des femmes et des hommes qui ont intégré l'industrie à chacune des années 1988 à 1994. Donc les deux groupes sont comparables cette fois-ci en termes d'ancienneté. Une première constatation est évidemment que le volume d'abandons est élevé dans les deux cas. Mais il est plus élevé chez les femmes intégrant l'industrie que chez les hommes dans la même situation. En moyenne le tiers des femmes qui ont intégré l'industrie n'étaient plus actives l'année suivant leur entrée. Les deux tiers ne le sont plus après 4 ans et sur les 73 femmes entrées en 1988, 13 seulement demeurent actives en 1995. Chez les hommes, le taux d'abandon est également du tiers après un an mais est moins élevé par la suite d'environ 15% par rapport aux femmes. Il semble que si les femmes ne s'en sortent comparativement pas si mal après un an, elles quittent davantage que les hommes par la suite.

Tableau 4

## Les abandons chez les personnes qui intègrent l'industrie

Femmes									
Année d'entrée	Nombre d'entrées	% d'abandon après							
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	
1988	73	27%	45%	55%	66%	70%	78%	82%	
1989	107	33%	49%	54%	59%	67%	79%		
1990	71	25%	51%	61%	70%	80%			
1991	85	42%	64%	76%	79%				
1992	53	34%	58%	79%					
1993	64	45%	56%						
1994	30	40%							
Moyenne	69	35%	54%	65%	68%	72%	78%	82%	

Hommes									
Année d'entrée	Nombre d'entrées	% d'abandon après							
		1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans	6 ans	7 ans	
1988	13 994	23%	33%	40%	47%	53%	60%	67%	
1989	11 459	24%	35%	43%	51%	58%	65%		
1990	9 337	28%	39%	48%	56%	64%			
1991	6 036	33%	45%	54%	62%				
1992	4 424	40%	53%	63%					
1993	3 515	36%	51%						
1994	2 621	39%							
Moyenne	7 341	32%	43%	50%	54%	58%	62%	67%	

Enfin, notons que chez les hommes comme chez les femmes, les admissions en apprentissage ont diminué depuis 1988. Seulement 6 femmes étaient admises en 1995, comparativement à 69 en 1988. Depuis 1988, 265 femmes ont été admises comme apprentis. Le diplôme, devenu maintenant quasi nécessaire, explique la plupart des admissions depuis 1991.

Les effectifs féminins dans le réseau scolaire professionnel atteignaient 106 dans les métiers de la construction en 1994-95. Bien que représentant un niveau encore faible (il y a sur les bancs d'école 2% d'effectifs féminins dans la construction), l'arrivée de ces femmes dans l'industrie représenterait davantage d'admissions qu'à chacune des huit dernières années. Rappelons que pour intégrer l'industrie, la diplômée doit également obtenir une garantie d'emploi.

COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC  
DIRECTION RECHERCHE ET ORGANISATION  
1996.01.26

Tableau 5

## Les femmes admises à l'apprentissage par métier, 1988-1995

	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	Total 1988-1995	Effectifs
										scolaires féminins 1994-95
Briqueteur-maçon	1	5	2	2	0	1	0	0	11	1
Calorifugeur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*
Carreleur	1	2	1	0	2	0	0	0	6	1
Charpentier-menuisier	13	5	8	4	7	2	1	2	42	20
Chaudronnier	0	0	1	0	0	0	0	0	1	*
Cimentier-applicateur	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Couvreur	0	0	1	0	0	0	0	0	1	*
Électricien	9	8	10	9	1	3	5	2	47	17
Ferblantier	0	0	0	1	0	0	0	0	1	5
Ferrailleur	0	0	0	0	0	0	0	0	0	*
Grutier	1	0	1	0	0	0	0	0	2	*
Mécanicien d'ascenseur	0	1	0	0	0	0	0	0	1	*
Mécanicien de chantier	1	2	3	0	0	0	0	1	7	25
Mécanicien de machines lourdes	0	0	0	0	0	0	0	0	0	7
Monteur d'acier de structure	6	0	0	0	0	0	0	0	6	*
Opérateur d'équipement lourd	1	2	2	1	0	2	0	0	8	5
Opérateurs de pelles mécaniques	1	2	0	0	0	0	0	0	3	0
Peintre	19	17	12	11	9	6	2	0	76	10
Plâtrier	7	10	1	3	0	0	0	1	22	1
Poseur de systèmes intérieurs	7	0	0	1	0	0	0	0	8	*
Poseur de revêtements souples	0	5	1	0	1	0	0	0	7	1
Serrurier en bâtiment	0	1	0	4	0	0	1	0	6	*
Tuyauteur construction	1	0	4	2	0	1	0	0	8	5
Mécanicien en protection-incendie				1	0	0	0	0	1	1
Frigoriste				0	0	0	0	0	0	7
Total des métiers	69	60	47	39	20	15	9	6	265	106
Diplômées	16	18	28	32	17	15	8	6	140	
Non diplômées	53	42	19	7	3	0	1	0	125	

\* Programmes non disponibles



ANNEXE IV - ÉTUDE QUALITATIVE

---

### 3. ANALYSE QUALITATIVE

#### 3.1 Femmes et métiers non traditionnels

Le portrait statistique des femmes dans l'industrie de construction étant établi, nous tenterons maintenant de cerner les raisons susceptibles d'expliquer pourquoi elles sont si peu nombreuses. Or, s'en référer à des études portant spécifiquement sur notre industrie n'est pas très aidant parce que nos recherches documentaires ne nous ont pas permis de relever des analyses portant nommément sur la place des femmes dans les métiers de la construction au Québec. Cela dit, la documentation relative à la faible présence des femmes dans les métiers non traditionnels demeure assez éloquente et diversifiée pour pouvoir nourrir les réflexions quant aux facteurs explicatifs de la situation observée dans notre industrie. Pour cette raison, il sera d'abord présenté les principaux constats et résultats d'analyse de diverses études portant sur la sous-représentation des femmes dans les métiers ou milieux non traditionnels. Par la suite, on tentera de dégager parmi ces observations, celles qui sont susceptibles de s'appliquer à notre industrie et sur lesquelles il pourrait être possible d'intervenir.

À des fins résumés, il a été choisi de regrouper les facteurs explicatifs de la sous-représentation des femmes dans les métiers non traditionnels sous trois catégories : les facteurs socio-affectifs, les facteurs socioculturels et les facteurs socioprofessionnels.

##### 3.1.1 Facteurs socio-affectifs

Sous cette rubrique des facteurs socio-affectifs, se retrouvent principalement l'influence de l'éducation familiale.

Tel que le souligne Diane Barette dans son mémoire<sup>1</sup>, dès la plus petite enfance, les modèles d'identification imprègne des attitudes et des comportements qui seront adoptés plus tard mais qui, en fait, n'appartiennent pas vraiment à la personne puisqu'elle les a acquis à son insu. En d'autres mots, on développe très jeune des comportements sans vraiment en prendre conscience et ce sont ces comportements qui vont teinter non seulement notre façon d'être mais aussi nos choix professionnels. Ce phénomène est particulièrement manifeste

---

1. Diane BARETTE, Analyse de la situation vécue par des femmes inscrites dans un programme de formation professionnelle à l'éducation des adultes et menant à l'exercice d'un métier non traditionnel, Mémoire de maîtrise présenté à l'UQAM, Juin 1988, 160 p.

dans l'éducation des filles et des garçons. Les petites filles sont éduquées pour être conformes à l'image qu'on se fait de la féminité c'est-à-dire qu'elles doivent miser sur leur intériorité, sur ce qu'elles donneront. À l'opposé, il est attendu des garçons qu'ils misent sur leur extériorité c'est-à-dire sur ce qu'ils seront. Ce faisant, se dessinent deux destins tout à fait différents.

Les conséquences de ce modèle, comme l'indique un rapport tout récent du M.E.Q.<sup>2</sup>, c'est que les garçons apprennent, implicitement pour satisfaire leur extériorité, l'affirmation de soi, l'individualisme, la compétition et la combativité. Inversement, l'intériorité attendue chez les filles ne les prédisposent pas à foncer et à avoir confiance en elles. Parce qu'elles doivent miser sur ce qu'elles donnent, les filles vont donc intérioriser les attentes d'autrui et ce faisant, développer un rôle de soumission et de dépendance. Elles feront ce qui est attendu d'elles. De là, des choix scolaires et professionnels tout aussi stéréotypés.

Difficile, rendu à l'adolescence, de sortir des sentiers déjà balisés par la tradition. Pour les adolescentes, leur intérêt premier ira donc, par défaut, vers des emplois de service où les attributs spécifiquement féminins seront utilisés tels que dans les rôles de secrétaire, d'infirmière, d'enseignante, etc.

### 3.1.2 Facteurs socioculturels

À l'éducation familiale s'ajoutent les relations interpersonnelles qui se tissent au cours des années et à travers lesquelles se renforcent les stéréotypes.

Malgré un discours de plus en plus répandu sur la nécessité pour les adolescentes de se donner les moyens de prendre en charge leurs propres vies, ces dernières hésitent ou refusent de voir la réalité. Même si les études<sup>3</sup> démontrent qu'au moins 86 % d'entre elles devront subvenir à leur besoin et à ceux de leur famille, elles croient encore aujourd'hui et, contrairement à toute attente, que les femmes ne sont pas vraiment obligées de gagner leur vie. Conséquence : leur horizon sur le marché du travail ne peut être envisagé que sur une base de court terme, par intermittence ou à temps partiel parce qu'elles pressentent qu'elles se marieront ou associeront leur vie à un conjoint et élèveront leurs enfants.

---

2. Anne THIBAUT, Coordination à la condition féminine, Ministère de l'Éducation du Québec, Les filles et les métiers non traditionnels : du mouvement mais pas de changement, Document rédigé à l'intention des membres du groupe de travail Destination avenir, 12 décembre 1995, 32 p.

3. Diane BARETTE, op. cit.

Cette vision est tellement bien intégrée qu'encore aujourd'hui à l'école on ne pense même pas à leur présenter toutes les possibilités de carrière. Comme le souligne le rapport du M.E.Q.<sup>4</sup>, le personnel enseignant et d'orientation agit tellement en fonction des comportements attendus selon le sexe, qu'on induit déjà les carences des filles dans certains domaines et ce faisant, on les accentue. Point surprenant dans ce contexte qu'elles soient si nombreuses à ne pas avoir les préalables exigés, notamment en mathématiques, parce que cela n'est pas jugé essentiel aux secteurs pour lesquels elles sont destinées. Ainsi, les choix de carrière s'en trouvent réduits et du même souffle, les possibilités de recyclage.

À ce constat s'en ajoute un autre encore plus étonnant : même si la formation générale est la voie toute tracée pour les filles, il n'en demeure pas moins que les filles inscrites en formation professionnelle sont plus nombreuses à compléter leurs études. Ce phénomène se vérifie davantage chez celles inscrites en formation professionnelle non traditionnelle. En d'autres mots, plus on s'éloigne des sentiers battus, plus la propension à compléter ses études est élevée. Cela serait en bonne partie attribuable aux motifs qui sous-tendent le choix d'une formation non traditionnelle.

Selon une autre publication du M.E.Q.<sup>5</sup>, une formation non traditionnelle n'est pas choisie par les filles par défaut, par la négative ou encore par l'insuffisance des résultats scolaires. Au contraire, c'est le grand intérêt pour le domaine de formation ou de travail convoité qui est le premier critère invoqué et le second, c'est la valeur instrumentale de la formation c'est-à-dire ce que rend possible cette formation. Par exemple, pour certaines élèves, ce choix constitue un défi, la possibilité de se débrouiller dans certains secteurs ou encore la possibilité de développer une certaine crédibilité. Mais encore ici, il n'est pas question d'associer le choix à des aspects plus professionnels tels la facilité d'embauche ou les conditions salariales. Comme l'indiquent les auteures du rapport, l'objectif d'améliorer ses possibilités et conditions d'emploi demeure une composante principalement associée à un choix de formation traditionnelle.

Même si c'est l'intérêt qui motive le choix d'une formation non traditionnelle chez les filles, il reste qu'elles sont vraiment peu nombreuses à faire ce choix. En fait, sortir des sentiers battus impliquent un certain isolement lequel est renforcé par les réactions des camarades, des parents ou des collègues. Il suffit qu'une femme mentionne son intérêt pour un secteur non

---

4. Anne THIBAUT, op. cit.

5. Renée CARPENTIER et Claire TURCOTTE, Ministère de l'Éducation du Québec, Rapport synthèse. Les filles et les formations non traditionnelles : de l'intérêt nais beaucoup d'obstacles, Étude de facteurs pouvant limiter l'accès des filles aux formations non traditionnelles, Bibliothèque nationale du Québec, ISBN 2-550-14601-8, Quatrième trimestre 1988, 101 p.

traditionnel pour faire ressurgir la réprobation qui prend, d'ailleurs, toute sorte de formes allant de l'exclusion jusqu'à la démonstration du caractère mal fondé d'un tel intérêt.

Selon une autre enquête menée par le M.E.Q.<sup>6</sup>, au moins le cinquième des femmes ayant complété une formation secondaire non traditionnelle, ont dû passer outre les tentatives de leur entourage de les décourager. Qui plus est, au moins le tiers des diplômées ont maintenu leur choix de formation professionnelle et ce, sans encouragement de qui que ce soit. Pas surprenant dans ce contexte qu'avec la détermination exigée, elles terminent davantage leurs études en formation non traditionnelle.

Les influences sont telles, en fait, qu'il y a peu de facteurs incitatifs à faire un choix de formation non traditionnelle. Non seulement, les modèles de référence se font rares mais, en plus, le langage utilisé en ajoute. Le sexisme à travers la communication fait en sorte qu'on exclut par défaut les femmes. Lorsqu'on entend parler de directeur, de mécanicien, d'électricien, on ne pense pas à une femme et incidemment, on attribue mentalement ces rôles à des hommes. Comme le souligne l'étude de Diane Barette déjà citée, l'absence de modèle féminin limite donc l'imaginaire collectif et réduit d'autant les possibilités de faire un choix non traditionnel.

Pourtant, même s'il y a peu de femmes qui s'aventurent vers des emplois masculins, celles qui le font ne semblent pas le regretter. L'enquête du M.E.Q. susmentionnée montre que la presque totalité des travailleuses se déclarent satisfaites d'oeuvrer dans un domaine non traditionnel. En plus, il y a 80 % de ces femmes qui souhaitent travailler dans le même domaine au cours des trois prochaines années. En fait, le degré de satisfaction des travailleuses non traditionnelles apparaît équivalent voir supérieur à celui observé auprès du personnel féminin du réseau québécois de l'éducation.

### 3.1.3 Facteurs socioprofessionnels

Les femmes sont plus déterminées à compléter une formation non traditionnelle, elles se déclarent satisfaites de leur emploi mais n'en demeure pas moins que le milieu de travail est un solide facteur de renforcement des influences familiales et culturelles. Les barrières, les irritants, les sous-entendus qui

---

6. Michèle BERTHELOT et Nicole COQUATRIX, Ministère de l'Éducation du Québec, Au-delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles, Synthèse des résultats, Recherche sur les conditions de travail et de formation de jeunes femmes exerçant un emploi non traditionnel (diplômées de l'enseignement secondaire, collégial et universitaire), Bibliothèque nationale du Québec, ISBN 2-550-14985-8, Quatrième trimestre 1989, 96 p.

s'y sont développés au cours des âges ont assuré une répartition sexiste des emplois laquelle est encore largement maintenue.

Comme le souligne une étude de Nicole Gadrey<sup>7</sup>, en appui à la distribution sexiste des emplois, on a même construit un discours justifiant cette situation : la main-d'oeuvre d'oeuvre féminine est définie en termes de «manque».

Le courage physique et l'ardeur au travail sont l'essence-même de la tradition ouvrière masculine. Il n'est donc pas question de remettre en cause cette reconnaissance sociale par l'introduction d'une main-d'oeuvre féminine. De là, un discours qui met en scène l'opposition entre les aptitudes nécessaires pour tenir le poste et les incapacités féminines. Par exemple, sont invoqués la force, le danger, la saleté, la disponibilité exigés par l'emploi par opposition à la faiblesse physique des femmes, à leur besoin de protection, à leur instinct de propreté, à leur non disponibilité (grossesse éventuelle, présence à assurer au foyer familial), etc.

Quand, en plus, le contexte économique devient difficile et que le taux de chômage ne cesse de s'accroître, la répartition traditionnelle des rôles se renforce davantage. On choisira de préférence un homme pour un poste ou on le maintiendra en emploi parce que c'est à lui qu'on attribue le soutien financier de la famille. L'expression «à l'homme de travailler, à la femme d'élever les enfants» prend un nouvel envol.

Or, ce discours fondé sur l'opposition des caractéristiques hommes - femmes a aussi un effet insidieux : certains manques peuvent devenir des compétences recherchées. Entre autres, le souci de la qualité et la conscience professionnelle sont souvent présentés comme des facteurs favorables à l'embauche des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins. On a alors vite fait d'ajuster le discours en créant «les femmes exceptions».

Entre autres, il existe des métiers où la présence exceptionnelle des femmes s'en trouve justifiée par leur appartenance familiale. C'est par l'intermédiaire d'hommes, maris ou pères, qu'elles ont accédé à l'emploi. Même si la collaboration professionnelle entre homme ou femme est jugée difficile et non souhaitable, elle est quand même admise à titre exceptionnel et surtout non généralisable lorsqu'elle repose sur l'existence de liens familiaux soit un facteur extrinsèque au milieu de travail.

Une autre catégorie d'exception : les femmes, en particulier parmi les plus jeunes, qui n'ont pas les qualités traditionnelles prêtées à leur sexe et qu'on peut donc accepter dans des postes masculins. Elles sont présentées comme des cas limites. Elles ont les qualités des hommes mais il leur manque celles

---

7. Nicole GADREY, Hommes et femmes au travail : inégalités, différences, identités, Édition l'Harmattan, Paris 1992, 256 p.

des femmes. On utilise alors les expressions du type «c'est un garçon manqué», «elle est aussi forte qu'un homme», etc.

Quand on a épuisé le discours de l'opposition et celui des exceptions, s'installe ensuite le discours des obstacles à la diversification : obligation de construire des équipements sanitaires nouveaux, législation sur le travail de nuit, difficile cohabitation homme-femme dans les équipes de travail, etc. Comme l'indique l'étude de Nicole Gadrey, l'embauche des femmes est alors considérée au même titre que celle des personnes handicapées. L'entreprise n'accueille des femmes que sous contrainte ou parce qu'elle est forcée dans le cadre de politiques sociales sur l'équité. Dans ce contexte, la porte des entreprises n'est certes pas définitivement fermée mais les voies de diversification restent, quant à elles, relativement étroites.

Comme on peut le constater, les milieux professionnels, culturels et familiaux construisent une différence entre les sexes qui s'auto et s'inter-influence mutuellement. Non seulement, il y a plusieurs facteurs expliquant la faible présence des femmes dans les secteurs non traditionnels mais en plus, ces mêmes facteurs sont interreliés entre eux. C'est dire que cette construction entre les sexes ne prend pas de forme unique mais en même temps assure une forme dominante de ségrégation qui maintient, notamment, une sous-représentation des femmes dans certains secteurs économiques.

### **3.2 Industrie de la construction au Québec**

Vu l'ensemble des facteurs qui concourent à expliquer la quasi-absence des femmes dans les métiers non traditionnels, l'industrie de la construction peut-elle croire qu'elle peut intervenir pour favoriser l'intégration des femmes dans son secteur d'activité économique? Est-ce possible d'imaginer réussir? Peut-on compter sur des facteurs favorables à l'embauche des femmes? C'est ce que nous tenterons de voir dans la présente section.

#### **3.2.1 Formation et construction**

En 1987, l'industrie de la construction du Québec a décidé de miser sur la compétence de sa main-d'oeuvre en rendant notamment la formation scolaire professionnelle obligatoire. En adoptant ce discours de la compétence attendue de sa main-d'oeuvre, l'industrie n'adoptait-t-elle pas là un discours équitable?

La presque totalité des études consultées soutiennent l'utilisation de la formation comme levier d'accès aux métiers non traditionnels. Entre autres, The

Amalgamated Construction Association of British Columbia<sup>8</sup> propose d'encourager la formation scolaire non traditionnelle des femmes et de soutenir l'emploi des femmes diplômées<sup>9</sup>. Réaction analogue du côté de l'Association canadienne de la construction<sup>10</sup> et ce, sans compter les recommandations ou les interventions en ce sens du gouvernement fédéral canadien<sup>11</sup>. Même le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) recommandait lors du Sommet sur l'industrie de la construction que toute personne désirant accéder à l'un des métiers régis devrait posséder une formation professionnelle reconnue<sup>11</sup>.

Alors, comment se fait-il que, malgré que la formation professionnelle constitue une condition d'accès à la construction depuis 1987, il y ait encore, en 1996, si peu de femmes dans notre industrie? Ici, il faut reconnaître, à la défense de l'industrie, que parallèlement à l'arrivée de cette mesure réglementaire, s'est implanté le nouveau régime scolaire de formation professionnelle, lequel a été caractérisé par l'élaboration de nouveaux programmes d'études. Ce n'est, en fait, qu'en 1990 que commencent vraiment à s'implanter quelques nouveaux programmes et ce n'est qu'au cours de la présente année qu'on pourra véritablement compter sur la disponibilité d'un dispositif de formation pour chacun des métiers de la construction. Bref, il s'agit d'une histoire bien récente entre la formation scolaire obligatoire et l'accès à l'industrie. Toutefois, est-il pensable d'augmenter le pourcentage de femmes s'inscrivant dans l'un ou l'autre des programmes d'études devant conduire aux métiers de l'industrie de la construction?

Peut-on imputer le faible pourcentage d'inscriptions de femmes à la nouveauté des programmes d'études? Ne serait-ce pas quelque peu simpliste d'expliquer ainsi la situation actuelle? Ne serait-il pas trop facile de laisser le fardeau de

- 
8. The Amalgamated Construction Association of B.C., Women in construction : A Report on Access, Training and Retention in Construction Trades, A Research Project of The Amalgamated Construction Association of B.C. jointly funded by A.C.A. of B.C. and Employment and Immigration of Canada, October 1992, 102 p.
  9. Association canadienne de la construction, Construire pour l'égalité : Conseils pratiques sur la façon de recruter équitablement, Pochette d'information, aucune date précisée.
  10. Direction des droits de la personne, Ministère du Patrimoine canadien, Convention sur l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard des femmes, Quatrième rapport du Canada couvrant la période du 1er janvier 1991 au 31 mars 1994, ISBN 0-662-80667-0, Octobre 1995, 162 p.
  11. Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail, Mémoire du CIAFT présenté au sommet sur l'industrie de la construction, 27 octobre 1993, 8 p.



la responsabilité de la non-inscription de femmes et de leur non-intégration à l'industrie à un tiers, en l'occurrence au ministère de l'Éducation du Québec?

Examinons nos propres pratiques et la réalité de l'industrie pour tenter de voir s'il n'y aurait pas des possibilités d'intervenir.

### 3.2.2 Exigences du métier

Il existe une image persistante à l'effet que les métiers de la construction s'exercent principalement dans des conditions très difficiles (saleté, poussière, variation climatique, stress), exigent une force physique supérieure à la moyenne, sont routiniers (il faut quotidiennement opérer des outils, machines ou véhicules lourds) ou encore, demandent une très grande mobilité géographique et adaptabilité aux horaires de travail, aux différents chantiers et aux nombreux employeurs. N'y aurait-il pas dans cette description quelque surenchère?

Selon une enquête menée par le M.E.Q. auprès des femmes diplômées exerçant un métier non traditionnel<sup>12</sup>, ces difficultés ou contraintes appartiennent plus au mythe qu'à la réalité. C'est même loin du lot quotidien : pour 63,5 % des femmes diplômées du secondaire, elles n'ont que rarement ou jamais à effectuer des tâches qui exigent beaucoup de force physique dans leur métier. On reconnaît certes qu'exercer certains métiers de la construction exigent une certaine forme et force physiques<sup>13</sup> mais est-ce si exclusif ou si exceptionnel à notre industrie? Faut-il vraiment, comme le spécifient certaines analyses de situation de travail, être capable de lever des poids de 50 kg pour satisfaire aux exigences du métier? Est-ce là un critère réel d'exercice du métier?

Par ailleurs, les questions de travaux salissants, de mobilité, de stress sont-ils eux aussi si exclusifs aux métiers de la construction? N'y a-t-il pas lieu de croire que les préposées aux malades et les pâtissières-chocolatières font aussi des travaux salissants, que les enseignantes et les infirmières travaillent pour la plupart dans des milieux non climatisés, que les hôtesses de l'air et les mannequins doivent faire preuve de mobilité, que le travail des réceptionnistes et des serveuses est aussi très stressant. Bref, les

---

12. Michèle BERTHELOT et Nicole COQUATRIX, Ministère de l'Éducation du Québec, Au-delà des mythes : les hauts et les bas des travailleuses non traditionnelles, Faits saillants, Bibliothèque nationale du Québec, ISBN 2-550-14982-3, Quatrième trimestre 1989, 39 p.

13. Kate BRAID, Bureau de la main-d'oeuvre féminine, Ministère du Travail Canada, Bâtir l'avenir : profils de femmes de métier au Canada, Numéro de catalogue L016-1688/89B, Probablement 1989, 75 p.

conditions de travail invoquées pour les métiers de la construction sont-elles si adverses à l'égard des femmes?

### 3.2.3 Environnement humain

Indistinctement du secteur, les femmes qui se forment ou qui exercent un métier non traditionnel ne présentent que très rarement leur expérience de façon négative comme le révèlent diverses enquêtes menées soit auprès des élèves<sup>14</sup>, soit auprès de diplômées dans des métiers non traditionnels<sup>15</sup> voire auprès de policières<sup>16</sup>, de journalières et de jardinières d'une grande municipalité<sup>17</sup>. Même l'enquête menée auprès des ex-travailleuses de l'industrie de la construction va aussi dans ce sens.

Règle générale, les femmes se déclarent satisfaites des rapports avec leurs collègues. Qui plus est, selon les enquêtes du M.E.Q. et celle auprès des policières, il semble qu'une erreur commise ne provoque pas d'hostilité, pas plus qu'une réussite n'entraîne de jalousie de la part des confrères de travail. Mais, comme le souligne aussi ces études, le maintien des bonnes relations entre les travailleuses non traditionnelles et leurs collègues tient beaucoup aux énergies qu'elles-mêmes y investissent. C'est parce qu'elles ont fait leurs preuves et qu'elles ont travaillé très fort que les réactions à leur égard se sont améliorées. Or, il est loin d'être certain que leurs collègues masculins soient soumis à cette forme continue de pression.

D'ailleurs, une expression assez révélatrice, c'est qu'on parle surtout en termes d'amélioration des rapports. Est-ce à dire que l'accueil d'une femme dans une équipe de travail se fait d'abord avec scepticisme? N'y aurait-il pas des attentes plus élevées à l'égard des femmes dans un métier non traditionnel et ce, tant sur le plan de la productivité que sur le plan relationnel? Les sarcasmes, les plaisanteries et les taquineries à caractère sexuel sont monnaie courante dans les milieux non traditionnels et ils sont souvent une

---

14. Renée CARPENTIER et Claire TURCOTTE, op. cit.

15. Michèle BERTHELOT et Nicole COQUATRIX, op. cit.

16. Travail non traditionnel Inc., Rapport sur l'intégration des policières du service de police de la Communauté urbaine de Montréal, 14 décembre 1988, 48 p.

17. Lucie DUMAIS, Organisation d'emplois non-traditionnels cols bleus et facteurs facilitant l'intégration des femmes, Actes du colloque "Les aspects sociaux et psychologiques de l'organisation du travail" tenu le 17 mai 1994 à l'UQAM dans le cadre du 62e congrès de l'Association canadienne française pour l'avancement des sciences, pp 109 à 140.

règle initiatique. Or, une caractéristique de l'industrie de la construction c'est qu'il n'y a pas de continuité de lieux et d'équipes de travail. Ce type de plaisanteries risque donc de revenir souvent, très souvent dans notre industrie. Pas surprenant que les femmes de métier interrogées nous déclarent qu'une qualité essentielle est d'avoir le sens de l'humour. N'y aurait-il pas lieu de croire, cependant, qu'être soumises à longueur de journée au scepticisme et aux plaisanteries, que les femmes s'épuisent à démontrer à toute nouvelle équipe de travail qu'elles sont compétentes et capables d'exercer leur métier?

### 3.2.4 Contexte socio-économique

Il a été révélé dans la première section de ce document que, dans un contexte économique difficile, il y a une tendance à renfoncer les rôles sexistes traditionnels en privilégiant, notamment, le maintien en emploi des hommes plutôt que celui des femmes. Or, l'industrie de la construction connaît depuis quelques années une baisse marquée et continue de son niveau d'activité. N'y aurait-y pas là un facteur susceptible de soutenir la faible intégration des femmes dans la construction?

Le nombre de contrats accordés a chuté, les marges de profit des entreprises ont aussi fortement baissées et le nombre d'emplois disponibles s'est réduit considérablement. Dans un contexte où la combativité est de plus en plus féroce, qui oserait s'ajouter d'autres facteurs de risque? Les femmes dans l'industrie, il y en a très peu. Alors comment connaître la réaction des équipes de travail, celle des employeurs et celle des syndicats à l'intégration de femmes dans l'industrie? Une femme compétente dans un métier et qui n'est pas soutenue par la présence de liens familiaux pourra-t-elle se trouver un emploi? La placera-t-on? Aura-t-elle une chance égale?

Comme les perspectives d'emploi dans l'industrie sont déjà limitées, imaginer alors celui des femmes qui sont considérées comme un facteur de risque additionnel. Pas évident de se trouver une garantie d'emploi ou encore de cumuler des heures travaillées dans l'industrie. D'un autre côté, les femmes sont si peu nombreuses et si peu visibles dans l'industrie qu'elles ne peuvent avoir beaucoup d'influence sur les appréhensions et les réticences du milieu.

Pourtant, les avantages associés à l'intégration des travailleuses non traditionnelles sont aussi nombreux. Selon une communication du CIAFT<sup>18</sup>, la

---

18. Lyse LEDUC, En amont et en aval de l'embauche dans un emploi non traditionnel, Communication de la directrice générale du CIAFT au colloque "Le maintien des femmes dans les secteurs non traditionnels. De la théorie à la pratique" tenu dans le cadre du 61e congrès de l'ACFAS, 19 mai 1993, 18 p.

présence des femmes permet de rehausser l'image sociale de l'entreprise, de favoriser un plus grand respect des mesures de santé et sécurité au travail et d'optimiser le potentiel de créativité et de productivité de l'ensemble des employés. Selon une étude française pour les secteurs du bâtiment, des métaux et de la mécanique<sup>19</sup>, on a observé, par ailleurs, que les femmes sont appréciées pour leur vivacité d'esprit et leur qualité de travail. Constat analogue pour les répondantes de l'industrie qui soutiennent que les travailleuses amènent un équilibre dans les équipes et que les hommes en ressortent gagnants. De plus, par leur sens de l'esthétique, les femmes sont un atout dans les compagnies et inspirent confiance à la clientèle.

Malgré ces avantages, il n'en demeure pas moins que les femmes sont très peu présentes dans l'industrie. Peut-être est-ce dû également à l'image que présente notre industrie? Quand la publicité témoigne-t-elle d'une femme dans la construction? N'est-il pas d'usage et bien inscrit dans la coutume de parler des travailleurs de la construction? Le rapport mensuel ne sert-il pas à déclarer les heures travaillées par les salariés? N'a-t-on pas, pendant très longtemps, associée la formation dans les métiers de la construction comme la voie où étaient orientés massivement les garçons en échec scolaire?

Chose certaine, intégrer des femmes dans un monde masculin, c'est casser une unité, créer une dichotomie, introduire des oppositions et construire la différence. Reste maintenant aux représentants de l'industrie de la construction de savoir comment ils entendent prendre ce virage.

---

19. Nicole GADREY, op. cit.

ANNEXE V

RAPPORT DE L'ENQUÊTE AUPRÈS DES FEMMES AYANT QUITTÉ L'INDUSTRIE

---

# **RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE MENÉE AUPRÈS DES EX-TRAVAILLEUSES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**

## **1. Contexte du projet**

L'article 126.1 de la Loi 46 stipule que la Commission de la construction du Québec doit élaborer des mesures pour favoriser l'accès des femmes dans la construction. A cet effet, le Conseil d'administration de la CCQ a créé un sous-comité sur l'accès des femmes dans l'industrie.

L'enquête auprès des ex-travailleuses de l'industrie demandée par la Direction de la qualification professionnelle pour ce sous-comité cherche à fournir un portrait général des raisons qui ont amené ces dernières à quitter l'industrie de la construction.

Un court questionnaire énumérant les différentes possibilités de raisons de départ fut élaboré par la Direction recherche et organisation. Vous en trouverez copie en annexe du présent document.

Les renseignements ont été obtenus par entrevues téléphoniques effectuées le soir entre 16h30 et 20h (ou selon le besoin le jour) et ce, du 15 au 18 janvier 1996.

La Direction des ressources informatiques, en plus de dresser la liste des ex-travailleuses, a également compilé les données statistiques dont la Direction recherche et organisation s'est servie pour faire l'analyse des résultats.

## **2. Liste de base des ex-travailleuses et contraintes**

Pour dresser la liste de base des ex-travailleuses, nous avons considéré toutes les femmes ayant eu un certificat de compétence et ayant enregistré des heures de travail entre 1987 et 1994 et n'ayant plus ce certificat en décembre 1995. Il y avait 269 femmes qui répondaient à ces critères.

Une des difficultés rencontrées lors du déroulement de l'enquête fut occasionnée par la vétusté des coordonnées de base dont nous disposions (adresses et numéros de téléphone) sur les ex-travailleuses de l'industrie de la construction. En effet, ces dernières ayant quitté l'industrie entre 1987 et 1994, les informations dont nous disposions n'avaient pas été mises à jour. Nous avons donc, au départ, éliminé celles pour lesquelles toutes les expéditions postales étaient bloquées suite à un retour de courrier (33) et une ex-travailleuse qui était décédée. Même après cette épuration, nous nous attendions à avoir des difficultés à rejoindre l'ensemble de celles qui restaient sur notre liste de répondantes potentielles. Ce fut le cas (70 mauvais numéros de téléphone). Nous avions 269 ex-travailleuses de l'industrie au départ. Il en restait 165.

De celles-ci, nous en avons rejoint 133 (81%) et nous avons complété 123 questionnaires (75%). L'accueil que nous avons reçu, il faut le mentionner, fut très positif et la collaboration dont ces femmes ont fait preuve, exceptionnelle. Seulement 10 ex-travailleuses ont refusé de participer à l'enquête.

<b>Liste de base des ex-travailleuses et contraintes</b>	
Courrier bloqué	33
Ex-travailleuse décédée	1
Mauvais numéros de téléphones	70
Ex-travailleuses non rejointes	32
Refus de répondre	10
<b>Répondantes</b>	<b>123</b>
<hr/>	
Ensemble des ex-travailleuses	269

### 3. Portrait général

Afin d'établir un portrait caractéristique des ex-travailleuses, nous leur avons d'abord demandé comment elles étaient entrées dans l'industrie de la construction assujettie et si leur entrée avait été facilitée par l'intermédiaire d'un membre de leur famille, d'une connaissance en dehors de la famille ou si elles avaient fait les démarches elles-mêmes, sans aide. Soulignons que 10% d'entre elles ont intégré l'industrie avant 1987, 80% entre 1987 et 1991 et 10% entre 1992 et 1994.

A la première question à savoir comment elles étaient entrées dans l'industrie, nous avons appris que la moitié (50%) d'entre-elles avaient obtenu leur certificat de compétence (C.C.) via une garantie d'emploi de 150 heures, alors que 31% l'avait obtenu suite à l'obtention d'un diplôme d'étude et que 26% avaient obtenu leur C.C. à titre de fille ou femme d'employeur ou encore parce qu'elles avaient obtenu une qualification dans une autre province ou que leur nom avait été tiré au sort pour suivre le cours de connaissances générales de l'industrie.

La deuxième question nous permettait de savoir si leur entrée dans l'industrie avait été facilitée par l'intervention d'une autre personne. Les résultats nous indiquent que 58% des répondantes ont vu leur entrée facilitée grâce à un lien familial, comparativement à 18% qui ont plutôt été aidée par un intermédiaire et à 24% des répondantes qui ont fait les démarches pour accéder à l'industrie sans aucune aide.

Parmi les 58% de répondantes qui sont entrées dans l'industrie grâce à un lien familial, 15% avaient un diplôme d'étude. Chez celles dont l'entrée a été, selon leur réponse, facilitée par un intermédiaire, 23% avaient obtenu un diplôme et 9% une qualification d'une autre province (sceau rouge Saskatchewan et Ontario). Finalement, parmi les femmes qui ont fait les démarches d'entrée dans l'industrie sans l'aide de quiconque, 73% avaient complété un diplôme et 10% étaient entrées soit parce qu'elles avaient obtenu une qualification de l'extérieur de la province, soit que leur nom avait été pigé pour suivre le cours de connaissance générale.

En somme, il semble que les travailleuses qui ont intégré l'industrie par elles-mêmes ont pu le faire grâce à l'obtention de leur diplôme.



Nous avons, dans une troisième question, demandé aux ex-travailleuses dans quel secteur d'activité de l'industrie elles avaient principalement travaillé. Cette information nous permet de situer l'expérience de travail de ces ex-travailleuses. Nous vous présentons les résultats obtenus dans le tableau ci-dessous.

<b>L'expérience de travail des ex-travailleuses</b>	
<b>Secteur d'activité principal</b>	<b>%</b>
<b>Résidentiel</b>	<b>53%</b>
Commercial et institutionnel	24%
Industriel	19%
Travaux de génie civil et voirie	5%

Avant de passer aux raisons qui ont motivé le départ de ces travailleuses de l'industrie, une dernière information complète le portrait générale de ces femmes, à savoir si elles travaillent encore aujourd'hui dans un milieu proche de l'industrie de la construction. Plus des trois-quarts d'entre-elles travaillent dans un tout autre milieu, alors que 26% nous ont indiqué travailler dans des domaines connexes à l'industrie, souvent à faire du travail de bureau pour des entreprises de construction.

#### 4. Les raisons de départ

Après avoir situé le portrait général des ex-travailleuses de l'industrie, nous vous présentons dans cette section les raisons qui ont motivé leur départ de l'industrie. D'abord nous identifierons quels sont les motifs qui ont entraîné leur abandon, puis nous compléterons cette information en la mettant en relation avec la façon dont elles sont entrées dans l'industrie, leur mode d'entrée comme nous l'avons nommé dans la section précédente. Soulignons que 30% des abandons ont eu lieu entre 1987 et 1989 et 70% entre 1990 et 1994.

Voici, telles que proposées dans l'entrevue, l'ensemble des raisons qui ont pu motiver leur départ de l'industrie et parmi celles-ci, la raison qu'elles ont identifié comme étant la principale raison qui les avait amenées à quitter.

<b>Elles ont quitté en raison:</b>		<b>Principale raison</b>
De la difficulté à trouver du travail:	46%	29%
pénurie d'emploi	32%	18%
réticence des employeur	12%	8%
réticence syndicale	2%	2%
manque d'expérience	1%	1%
De l'instabilité de l'emploi	13%	5%
De la difficulté à concilier vie familiale	13%	7%
Des exigences physiques	16%	5%
De l'attitude des collègues	14%	2%
De l'attitude des patrons	14%	3%
De l'attitude de la clientèle	5%	-
De l'inégalité des chances	17%	2%
D'un échec à l'examen de qualification	-	-
D'un changement de carrière	25%	14%
De la retraite	2%	2%
Autres raisons	38%	23%

On constate que dans une proportion de 46%, les répondantes ont évoqué la difficulté à trouver du travail comme raison ayant entraîné leur départ de l'industrie et que 29% l'ont identifiée comme raison principale. La grande majorité d'entre elles indiquent que la pénurie d'emploi qui sévit dans l'industrie depuis plusieurs années est la principale source de leur difficulté à être embauchées (18%).

Le seconde raison en importance, en termes de pourcentage, est autre que celles que nous avons énumérées (23%). Dans la majorité des cas, elles ont identifié la fermeture de l'entreprise pour laquelle elles travaillaient.

N'oublions pas que la majorité des femmes qui ont, un jour, intégré l'industrie l'ont fait parce qu'elles avaient un lien familial avec l'employeur. Si l'entreprise familiale ferme ses portes, ceci met fin à la carrière de beaucoup d'entre elles. Ces femmes semblent être dans l'industrie à titre de collaboratrices dans les entreprises familiales pour les épouses, soit d'employée d'été chez les filles d'employeur, plutôt que par choix de carrière.

Parmi les "autres raisons", on retrouve celles qui sont reliées à l'état physique de la travailleuse et qui ont entraîné son départ de l'industrie. La maladie ou les accidents de travail, la grossesse ou la maternité sont ici comprises.

Le sexisme et la discrimination sont également évoqués dans une proportion de 17% des ex-travailleuses comme étant la principale raison les ayant fait quitter l'industrie. Nous associons ici les réponses obtenues concernant la discrimination à l'embauche, au placement, à la répartition du travail, ou le sexisme des patrons et collègues de travail.

Enfin, le changement de carrière a été identifié par 14% des répondantes comme étant la raison principale de leur abandon du métier ou de l'occupation qu'elles ont exercé dans l'industrie.

### **Lien entre le mode d'entrée et la principale raison de départ**

Pour celles qui sont entrées par un lien familial, d'autres raisons que celles que nous avons mentionnées ont été précisées comme étant la principale raison de leur départ de l'industrie (30%). Le plus souvent, c'est la fermeture de l'entreprise familiale qui est invoquée. Puis, la pénurie d'emploi (21%) et le changement de carrière (20%) suivent aux deuxième et troisième rangs des raisons principales de départ.

Pour celles qui sont entrées avec l'aide d'un intermédiaire, c'est dans 23% des cas la pénurie d'emploi qui a entraîné leur départ. Viennent ensuite, à parts égales (14%), la réticence des employeurs à les embaucher ou le changement de carrière qui leur ont fait abandonner l'industrie.

Les travailleuses qui ont accédé par elles-mêmes à l'industrie, ont quitté dans 43% des cas à cause du sexisme et de la discrimination qu'elles ont subies et dans 20% des cas, à cause d'autres raisons que celles que nous avons énumérées. Principalement, il s'agit ici d'accident du travail, de maladie ou d'épuisement psychologique.

Ainsi, on constate que la raison principale de départ diffère selon le mode d'entrée de ces ex-travailleuses dans l'industrie. Le tableau suivant est éloquent à cet égard.

### Lien entre la raison de départ principale et le mode d'entrée

	Avec l'aide d'un lien familial	Avec l'aide d'un intermédiaire	Par elles-mêmes
Difficulté à trouver du travail			
pénurie d'emploi	21%	23%	13%
<b>réticence des employeurs</b>	<b>1%</b>	<b>14%</b>	<b>23%</b>
réticence des syndicats	1%	-	3%
manque d'expérience	-	5%	-
Instabilité de l'emploi	3%	9%	10%
<b>Difficulté à concilier la vie familiale</b>	<b>10%</b>	<b>5%</b>	<b>3%</b>
Exigences physiques	6%	-	7%
Attitudes			
<b>des collègues</b>	<b>1%</b>	-	<b>7%</b>
des patrons	3%	5%	3%
<b>Inégalité des chances</b>	<b>1%</b>	-	<b>7%</b>
<b>Changement de carrière</b>	<b>20%</b>	<b>14%</b>	<b>3%</b>
Retraite	3%	-	-
Autres	30%	18%	20%

## 5. Suggestions et commentaires

Enfin, l'entrevue téléphonique avec les ex-travailleuses s'est terminée par une dernière question où nous leur demandions, si elles avaient à conseiller les gens de l'industrie, quel serait le conseil ou la suggestion qu'elles leur donneraient pour favoriser l'intégration des femmes dans les équipes de travail de la construction. Nous vous présentons maintenant les principales suggestions et les principaux commentaires. Vous en trouverez la liste complète en annexe 2.

La majorité des commentaires et suggestions émis par les répondantes concernent l'élimination des préjugés sur la compétence des femmes, de façon à accroître leur possibilité d'être embauchées. Qu'à toute fin pratique, on reconnaisse leur compétence.

Il faut éliminer les préjugés en faisant une campagne de sensibilisation sur la compétence des femmes auprès des employeurs et syndicats.

Dans le même sens, mais cette fois, quand elles sont à l'emploi dans l'industrie, elles pensent qu'on devrait leur faire une place où elles pourront faire la preuve de leur compétence sans leur en demander plus qu'on en demanderait à un travailleur.

Il faut faire un meilleur accueil aux femmes et leur laisser la chance de faire leur preuve en cessant de les mettre à l'épreuve.

D'après les ex-travailleuses, le changement fondamental qui doit se produire pour faciliter l'accès des femmes dans l'industrie est un changement de mentalité.

Il faut favoriser un changement de culture et de mentalité.

Il faut que les employeurs aient l'audace d'embaucher les femmes.

Les travailleuses doivent prendre leur place et foncer malgré le sexisme.

Parmi les commentaires positifs, celles pour qui leur passage dans l'industrie a été une bonne expérience considèrent que la présence des femmes est souhaitable dans les équipes de travail car elle favorise un équilibre dans les approches du travail à accomplir.

Les travailleuses amènent un équilibre dans les équipes. Les hommes en sont gagnants.

## 6. Conclusion

Désirer exercer un métier de l'industrie de la construction pour une femme, implique d'avoir un tempérament et une capacité de vivre dans la marginalité exceptionnels, car bon an mal an, à 200 femmes détentrices d'un certificat de compétence sur 100 000 salariés détenteurs, on est l'exception.

En guise de conclusion à l'analyse de l'enquête sur les motivations qui ont entraîné le départ de travailleuses de l'industrie, nous vous proposons une réflexion à la lumière des résultats aux questions précises, mais aussi des nombreux commentaires et suggestions que les femmes ont formulés lors des entrevues.

Deux réalités vécues sur les chantiers s'opposent:

- D'une part, en plus grand nombre, il y a le groupe des femmes et filles d'employeurs. Elles ont une expérience de travail avec la collectivité masculine positive. Elles n'ont pas vraiment senti ni discrimination, ni harcèlement de la part de leurs collègues. Il va de soi que leur lien particulier avec l'employeur les protège des ennuis de ce genre venant des membres des équipes auxquelles elles appartiennent. Leur statut en impose. Bien qu'on sente chez ce groupe de femmes un amour du métier exercé, ce qui les maintient dans l'industrie, c'est la possibilité avant tout de contribuer à une affaire familiale. Leur motivation est là. C'est la raison de leur venue dans cette sphère d'activité, plus qu'un choix de carrière.

Leur expérience positive sur les chantiers suggère d'abord qu'il est possible de les intégrer dans une équipe de travail constituée en quasi totalité d'hommes. De plus, à compétence égale, leur approche du travail est complémentaire de celle des hommes et constitue, selon elles, un atout pour l'entreprise soucieuse de la qualité du travail exécuté. Elles le disent: les travailleuses sont un atout pour les entreprises car elles amènent un équilibre dans les équipes et contribuent par leur sens de l'esthétique, à inspirer la confiance de la clientèle.

- D'autre part, il y a l'expérience, somme toute décevante, des femmes qui ont à faire leur place dans l'industrie comme la majorité des hommes, convenons-en. Ce qui diffère toutefois, c'est qu'en plus des difficultés économiques entraînant des problèmes d'emplois disponibles, elles ont à se battre contre les nombreux préjugés des hommes qu'elles côtoient sur les chantiers et, si elles obtiennent un emploi, elles doivent résister aux épreuves physiques et psychologiques que le milieu leur impose. Elles le disent: il faut éliminer les préjugés et faire une campagne de sensibilisation sur leur compétence auprès des employeurs et des syndicats.

Ces femmes ont complété, dans la majorité des cas, une formation dans un métier qu'elles ont choisi et se considèrent aptes à l'exercer avec compétence et efficacité. Nul besoin de leur dire ce qu'elles sont capables ou non d'exécuter: elles le savent. Celles qui ne croient pas posséder les aptitudes pour exercer une tâche importante d'un métier sont en mesure de s'en rendre compte en cours de formation et choisissent un métier dont l'exercice est approprié à leur capacité. Un de leur souhait: faire un meilleur accueil aux femmes et leur laisser la chance de faire la preuve de leur compétence en cessant de les mettre à l'épreuve.

Ces femmes quittent à regret leur métier, mais sans regret leur milieu de travail. Elles sont amères, mais aussi surprenant que cela puisse paraître, elles ont accepté de prendre le temps, avec générosité, de faire des suggestions aux décideurs de l'industrie pour tenter d'améliorer la situation des femmes qui, aussi peu nombreuses soient-elles, voudraient intégrer les chantiers de construction. Après tout, comme chez beaucoup de travailleurs, c'est une passion qu'elles éprouvent pour leur métier, même si elles n'ont pas eu la possibilité de l'exercer jusqu'au bout.

L'enquête auprès des ex-travailleuses, et surtout auprès de celles qui sont entrées par elles-mêmes, (encore plus marginales) aura révélé à quel point ces femmes ont, bien à regret, quitté un métier qu'elles adoraient et ce, souvent d'être épuisée de subir la discrimination à l'embauche ou bien de devoir prouver parfois, au risque de leur santé, qu'elles sont compétentes. Elles se sentent observées à la loupe. Elles sont testées et rudement mises à l'épreuve. Le stress que cette tension génère, en vient à bout. C'est déjà difficile pour quiconque de travailler avec une relative "permanence" dans l'industrie, mais ça l'est encore davantage pour les femmes qui se passionnent pour un de ces métiers. Elles n'ont pas peur de l'effort: elles ont peur de leur entourage au travail. Comme certaines le conseillent à celles qui pourraient vouloir intégrer l'industrie: il faut foncer, fermer les yeux sur les commentaires et les attitudes désobligeantes et faire son ouvrage. Autrement dit, il faut beaucoup de courage à ces femmes.

Les préjugés défavorables sont le pire ennemi des femmes qui veulent travailler dans l'industrie de la construction et qui dit "préjugés" dit souvent "ignorance". Pour des raisons culturelles, physiques ou autres, probablement qu'elles ne seront jamais légion, mais celles qui veulent y travailler devraient être considérées avec respect et équité dans les chances d'exercer le métier pour lequel elles ont fait l'effort de compléter la formation.

L'industrie de la construction a une histoire et ces ex-travailleuses considèrent qu'elle doit évoluer pour avancer.

Direction recherche et organisation  
Commission de la construction du Québec  
26 janvier 1996

# Annexe 1

No. \_\_\_\_\_  
(1-3)

Refus:   
(4)

1. Vous avez déjà enregistré des heures à la CCQ, dites-nous d'abord comment vous êtes entrée dans l'industrie de la construction assujettie au Décret?

Par l'obtention d'un diplôme

Avec une garantie d'emploi d'employeur de 150 heures

Autres (précisez)

---

---

(5)

(6)

(7)

2. Est-ce que votre entrée a été facilitée par un lien familial? (1)  
.....ou un contact non familial? (pushing) (2)

(8)

3. Dans quel secteur d'activité avez-vous le plus travaillé quand vous étiez dans l'industrie de la construction assujettie? (UN SEUL CHOIX)

Le résidentiel (1)

Le commercial et l'institutionnel (2)

L'industriel (3)

Le génie civil et voirie (4)

(9)

4. Parmi les raisons que je vais énumérer, identifiez celles qui vous ont amenée à quitter l'industrie? Je vais d'abord vous les énumérer, ensuite je reviendrai sur chacune plus lentement.

- En raison de la **difficulté à trouver du travail**? (UN SEUL CHOIX)

... à cause d'une pénurie d'emploi (1)

... à cause de la réticence des employeurs à m'embaucher (2)

... à cause de la réticence du syndicat à me placer (3)

... à cause du manque d'expérience et/ou de compétence (4)

(10)

- En raison de l'**instabilité** du travail reliée au changement d'employeur et/ou de lieu de travail

(11)

- En raison de la **difficulté à concilier la vie familiale et le travail**

Vous pouvez préciser si vous le désirez,

---

---

(12)

- En raison des **exigences physiques** reliées au métier

(13)

- En raison de l'**attitude des collègues**

(14)

- En raison de l'**attitude des employeurs, contremaîtres, surintendants**

(15)

- En raison de l'**attitude de la clientèle**

(16)

- En raison des **chances inégales entre les hommes et les femmes** (job plate, pas de possibilité d'avancement, etc...)

(17)





## Annexe 2

### Suggestions:

- Il faut éliminer les préjugés en faisant une campagne de sensibilisation sur la compétence des femmes auprès des employeurs et syndicats (26).
- Il faut faire un meilleur accueil aux femmes et leur laisser la chance de faire leur preuve et en cessant de les mettre à l'épreuve (14).
- Les employeurs doivent avoir l'audace d'embaucher des femmes (6).
- Il faut favoriser un changement de culture et de mentalité particulièrement chez les hommes plus âgés (6).
- Il faut faire une campagne d'information auprès des femmes pour qu'elles choisissent les métiers de l'industrie qui peuvent leur convenir, plus il y aura de femmes, plus la situation s'améliorera (5).
- Il faut favoriser l'égalité entre les hommes et les femmes au niveau du rendement pour éviter les dépassements qui entraînent des accidents (4).
- Il faut avoir des équipements plus adéquats pour les femmes (3).
- Il faut réduire l'horaire de travail à 30 heures par semaine (3).
- Il faut assurer une formation plus réaliste des apprentis pour que les femmes sachent à quoi s'attendre quand elles travailleront sur les chantiers (3).
- Il faut faire des aménagements pour faciliter le travail de la travailleuse enceinte et lorsqu'elle quitte pour son congé de maternité, ne pas exiger d'heures pour renouveler son certificat de compétence (3).
- Il faut faire des programmes de discrimination positive à l'embauche ou accorder une prime aux employeurs qui embauchent des femmes (3).
- Il faut confier à un organisme neutre la référence de travailleuses auprès d'employeurs intéressés à les embaucher (2).
- Il faut donner de la formation aux hommes pour leur apprendre à travailler avec des femmes (2).
- Il faut prévoir des installations sanitaires sur les chantiers pour les femmes (2).

- Il faut faire une évaluation des aptitudes avant d'entreprendre la formation (1).
- Il faut mettre fin à la protection syndicale (1).
- Il faut que les femmes aient la possibilité de se plaindre lorsqu'elles sont victimes de harcèlement ou qu'elles éprouvent toutes autres difficultés sur les chantiers, il faut qu'elles soient entendues et crues (1).

## Commentaires

- Les travailleuses doivent prendre leur place et foncer, fermer les yeux sur les attitudes désobligeantes des collègues et faire leur ouvrage (10).
- Les travailleuses amènent un équilibre dans les équipes. Les hommes en sont gagnants (5).
- Par leur sens de l'esthétique, les travailleuses sont un atout dans les compagnies qui oeuvrent dans le secteur résidentiel. Elles inspirent confiance à la clientèle (2).
- Les qualités essentielles à avoir comme travailleuse: le sens de l'humour, la persévérance, et l'ouverture d'esprit (2).
- Il est très difficile pour une femme d'obtenir une garantie d'emploi de 150 heures (1).
- Si les programmes de discrimination positive veulent dire qu'on embauche des travailleuses par obligation et non à cause de leur compétence, ça ne vaut pas la peine, car dès que l'obligation est remplie, on s'empresse de les congédier, et on engage des hommes pour faire le travail (1).