



PROGRAMME
D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
DES FEMMES
DANS L'INDUSTRIE
DE LA CONSTRUCTION

Bilan des mesures 1997-2012



Commission
de la construction
du Québec

**PROGRAMME D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ
DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION**
BILAN DES MESURES 1997-2012

Le 24 septembre 2012

*Afin d'alléger le texte, le genre masculin est utilisé
dans ce document pour désigner aussi bien
les hommes que les femmes.*

Table des matières

Mot de la présidente-directrice générale de la CCQ	3
Sommaire	4
Introduction	
Mise en contexte des programmes d'accès à l'égalité.....	5
Premier programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF)	6
Portrait statistique : les femmes dans l'industrie.....	7
Bilan sommaire du PAEF 1997-2012.....	9
Bilan détaillé du PAEF 1997-2012	11
Constat global.....	39
Annexe 1 : Portrait des femmes - Année 2011	43
Annexe 2 : Les femmes et les membres des minorités visibles dans l'industrie de la construction - Enquête sur les perceptions des employeurs	55

Mot de la présidente-directrice générale de la CCQ

Depuis 1997, l'industrie de la construction s'est engagée à porter à 2 % la proportion de main-d'œuvre féminine sur les chantiers de construction. Avec la mise en œuvre du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), on a vu la proportion de travailleuses augmenter, voire quadrupler depuis 1997, mais le nombre important de départs est venu freiner cette croissance. En formation initiale, une certaine ouverture s'est créée dans l'intégration des femmes... mais même formées, la porte semble toujours difficile à s'ouvrir sur les chantiers et, une fois sur les lieux, trop peu d'entre elles exercent à titre de compagnon. Encore trop de femmes rencontrent de la réticence, des préjugés, des stéréotypes, de la discrimination systémique, facteurs contribuant à leur abandon.

Force est de constater que les mesures définies n'ont pas toutes donné les résultats escomptés. L'objectif de 2 000 femmes pour les années 2000 s'est réalisé... en 2011! Les femmes ne représentent que 1,30 % de la main-d'œuvre totale. Le défi demeure réellement la rétention des femmes sur les chantiers.

Contrairement à d'autres milieux de travail, l'industrie de la construction est demeurée jusqu'à maintenant assez homogène. Les chantiers au Québec, assujettis à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, sont les moins accueillants du Canada. On retrouve davantage les femmes dans les emplois entourant les chantiers, telles les fonctions administratives. Et que dire des instances syndicales et patronales, où les femmes sont peu présentes. L'industrie n'y échappe pas : elle devra surmonter l'enjeu d'équité que rencontrent les femmes et l'enjeu démographique. En effet, il nous faut au moins 14 000 nouveaux travailleurs annuellement pour combler les besoins de main-d'œuvre au cours des prochaines années. L'industrie n'a pas les moyens de laisser passer une main-d'œuvre compétente et qui a le goût d'y gagner sa vie. L'industrie ne peut que se porter mieux si elle a dans son quotidien des gens de tous les horizons. Des femmes, des immigrants, des minorités visibles qui y travaillent et qui contribuent à définir l'industrie. Au-delà de considérations économiques, la vraie question en est une de droit et de justice. Il est inconcevable à mes yeux de savoir que de larges groupes de notre société sont exclus et qu'ils n'ont pas accès à des emplois intéressants et de qualité.

Devant ce portrait plutôt décevant, l'industrie est appelée à redoubler d'ardeur et à renouveler ses pratiques dans l'exercice de la relance du PAEF. Il s'agit d'une occasion de réunir les partenaires de l'industrie autour d'objectifs et de moyens d'action communs, à la fois réalistes et ambitieux, afin de défoncer ce qu'on appelle le « plafond de verre ». Dans cette optique, la CCQ est fière de s'être dotée d'une nouvelle Unité diversité de la main-d'œuvre et développement, dédiée au déploiement de stratégies concertées et de services ciblés visant l'intégration et le maintien d'une plus grande diversité de la main-d'œuvre active dans l'industrie de la construction. Certes, la CCQ se doit de démontrer un leadership favorisant à la fois la concertation, la coordination, la promotion et la réglementation, mais cette responsabilité se doit d'être partagée afin d'assurer d'un meilleur succès à la hauteur de nos ambitions.

Ensemble, contribuons à stimuler la croissance économique et favorisons l'égalité des chances, tant en éducation qu'en emploi, afin que chacun mette à profit ses compétences.

Diane Lemieux

Sommaire

Depuis plusieurs décennies déjà, la Commission de la construction du Québec (CCQ), en raison de la nature des mandats qui lui sont confiés, occupe un rôle majeur dans l'industrie de la construction au Québec. Elle travaille de concert avec les associations patronales et syndicales à relever les défis et les préoccupations de l'industrie. Notons d'ailleurs que le mandat d'intégrer, de maintenir et d'augmenter le nombre de femmes dans l'industrie de la construction s'est ajouté à sa liste de responsabilités. En effet, depuis 1997, la CCQ met en œuvre le Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF).

Ce premier PAEF, comprenant 18 mesures, voulait porter à 2 % la part de la main-d'œuvre féminine. Cette cible n'a pas été atteinte et le nombre de 2 000 travailleuses dans l'industrie de la construction n'a été concrétisé que plusieurs années après la date visée. Néanmoins, la mise en œuvre du premier PAEF s'est matérialisée globalement grâce à des modifications réglementaires, des activités de communication, de promotion et de sensibilisation ainsi que des activités entourant la formation. Des mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes ainsi que l'augmentation du nombre de femmes formées dans l'industrie de la construction ont permis une certaine ouverture en formation initiale et la création d'un bassin de main-d'œuvre féminine compétente. Toutefois, malgré la compétence acquise par les candidates, leur accès aux chantiers demeure problématique. La réticence, les préjugés, les stéréotypes, le harcèlement, l'intimidation et la discrimination systémique constituent des facteurs contrariant l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie.

Devant ce constat, la relance du PAEF doit poursuivre l'objectif d'intégration et de maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction, et ce, dans le respect de leur droit. Cette question d'équité devra également être arrimée avec les différentes préoccupations concernant la diversité de la main-d'œuvre. La concertation, l'adhésion et l'engagement des partenaires de l'industrie et acteurs concernés s'avèrent incontournables pour bien définir, renouveler, mettre en œuvre et assurer le suivi des mesures qui feront partie du prochain PAEF. Considérant les enjeux et les défis actuels, une consultation élargie portant sur les objectifs et moyens d'action efficaces et réalisables permettra de construire les bases du prochain PAEF et de sa mise en œuvre.

Introduction

Le présent bilan vise à brosser le portrait du premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF), depuis sa mise en œuvre en 1997 jusqu'à aujourd'hui. La première partie rappelle la mise en contexte des programmes d'accès à l'égalité (PAE) et la création du PAEF dans l'industrie de la construction. La deuxième partie présente le bilan sommaire et détaillé des résultats du PAEF 1997-2012. Enfin, un constat global fait état de la nécessité de relancer et de mettre à jour le PAEF.

Mise en contexte des programmes d'accès à l'égalité

Au Québec, c'est à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ) qu'incombe la responsabilité de veiller à la mise en œuvre des programmes d'accès à l'égalité (PAE) auprès des organismes visés par la loi et la charte des droits. L'objectif d'un PAE est « d'accroître la représentation des membres des groupes visés dans les emplois où la CDPDJ a déterminé une sous-représentation et d'assurer le respect de leur droit à l'égalité au sein des organismes »¹. D'ailleurs, selon la CDPDJ, l'un des principes directeurs d'un PAE est d'enrayer la discrimination systémique :

« Certains groupes comme les femmes, les autochtones, certaines minorités raciales et ethniques et les handicapés ont, historiquement et de façon généralisée, subi de la discrimination dans nos sociétés. Pour remédier à cette situation, il ne suffit pas d'interdire la discrimination ouverte et directement identifiable... pour combattre la discrimination, il faut tenir compte de la discrimination passée et corriger ses effets.

D'une manière quasi unanime, les spécialistes de ces questions considèrent que l'approche du cas par cas (bien qu'absolument nécessaire) et celle consistant uniquement en des mesures incitatives ou basées sur la bonne volonté sont tout à fait insuffisantes pour aborder sérieusement les situations généralisées d'inégalité qui prennent leur source dans des systèmes historiquement discriminatoires »².

La mise en place de tels programmes signifie d'abord l'identification des effets cumulatifs d'une discrimination systémique et des pratiques qui la soutiennent. Une fois cette identification faite, des mesures spéciales peuvent être développées en faveur des groupes ciblés, telles : l'embauche et la promotion préférentielle à compétences égales, l'accès préférentiel à la formation, etc. Les lignes directrices fixées à l'époque par la CDPDJ devaient permettre de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination et devaient également :

- Se fonder sur un diagnostic de la situation;
- Prévoir des objectifs appropriés;
- Apparaître nécessaire pour corriger la situation.

Le caractère non discriminatoire de ces mesures préférentielles est confirmé, puisque celles-ci constituent un moyen pour réparer une discrimination systémique négative. Précisons que ces mesures sont

1 *Guide d'élaboration d'un programme d'accès à l'égalité en emploi*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, mai 2003.

2 *L'action positive et la Charte des droits et libertés de la personne*, Commission des droits de la personne du Québec, mars 1981, p. 3.

temporaires et sont appelées à être levées dès que les objectifs de représentation équitable des groupes ciblés sont atteints³.

Considérant que la mise en œuvre d'un PAE peut représenter un changement assez important dans la gestion et la culture d'une industrie, la CDPDJ précise un certain nombre de conditions favorables, à savoir :

- L'engagement des responsables de l'industrie au processus;
- Une entente la plus large possible entre les partenaires et les groupes d'intérêts;
- La formation et l'information auprès de la clientèle visée et auprès de la main-d'œuvre composant l'industrie.

Premier Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction (PAEF)

À la suite du Sommet de la construction au Québec, en 1993⁴, les représentants de l'industrie adoptaient à l'unanimité une résolution pour traiter de l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. De plus, la Loi 46⁵, adoptée en 1995, a permis d'introduire des mesures particulières portant sur la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Dans cette optique, deux articles de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (loi R-20) ont été modifiés :

- L'article 123.1, indiquant que :
« Ces règlements peuvent aussi prévoir des normes différentes à l'égard des femmes en vue de favoriser leur accès, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction ».
- L'article 126.0.1, mandatant la CCQ de l'élaboration de mesures spéciales pour intégrer les femmes dans l'industrie :
« La Commission de la construction du Québec doit élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction. Elle doit transmettre au ministre (de l'emploi), à sa demande, tout rapport ou autre renseignement concernant l'application du premier alinéa dans le délai et suivant la forme qu'il détermine ».

Habituellement, l'application d'un PAE se fait dans un cadre où il n'y a qu'un seul employeur, qu'il soit privé ou public. Dans le contexte de l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, soulignons que la CCQ a été mandatée de mettre en œuvre le premier PAEF, et ce, dans un contexte multi-employeurs où un salarié n'est pas toujours exclusivement rattaché au même employeur.

Afin de respecter la volonté gouvernementale et de réunir les conditions de réussite d'un tel projet, un Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction est mis en place par le CFPIC⁶, qui avait été mandaté par le conseil d'administration de la CCQ pour piloter le PAEF, en septembre 1995. Ce comité

³ Les programmes d'accès à l'égalité au Québec, bilan et perspectives, décembre 1998. Commission des droits de la jeunesse et des droits de la personne.

⁴ Le Sommet de la construction du Québec de 1993 a réuni les différents intervenants de l'industrie de la construction à propos de l'industrie et de ses différents défis.

⁵ La Loi 46 modifiait la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* et d'autres mesures législatives.

⁶ CFPIC : Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction. Pour plus de renseignements, consulter le site Web de la CCQ : ccq.org.

avait pour mandat de « procéder à l'établissement d'un diagnostic complet de la présence des femmes dans l'industrie et de proposer au conseil d'administration un plan global de redressement de la situation ». Il regroupait les organismes suivants :

- Association de la construction du Québec
- Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec
- Association des entrepreneurs en construction du Québec
- Association provinciale des constructeurs d'habitations du Québec
- Commission de la construction du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse
- Corporation des maîtres électriciens du Québec
- Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
- Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec – Construction
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (International)
- Confédération des syndicats nationaux – Construction
- Centrale des syndicats démocratiques – Construction
- Femmes regroupées en options non traditionnelles

En décembre 1995, ce comité enclenchait ses travaux et produisait un rapport, qui a été rendu public en septembre 1996. Ce rapport comprenait une proposition de plan de redressement servant de base pour le premier PAEF. Ce programme comprenait 18 mesures d'égalité des chances, de redressement, de soutien ainsi que des mécanismes de suivi et d'évaluation. L'objectif premier visait à porter à 2 % la part de la main-d'œuvre féminine dans l'industrie de la construction. Un horizon de 10 ans était alloué pour atteindre cet objectif.

En août 1996, la CDPDJ convenait que le PAEF élaboré par la CCQ était conforme aux dispositions de la charte des droits. En bref, la CDPDJ statuait que les diverses mesures d'égalité des chances proposées s'inscrivaient dans la perspective d'éliminer les obstacles en amont et en aval et de créer des conditions favorables à l'atteinte des objectifs du programme. Enfin, la CDPDJ confirmait que ce PAEF constituait un programme d'accès établi volontairement dans le domaine de l'emploi.

La mise en œuvre du PAEF a débuté en 1997. La CCQ a confié au CFPIC le mandat de procéder, après une période de quatre ans de la mise en place du programme, à une évaluation globale des résultats et à la préparation de nouvelles recommandations s'il y avait lieu. Des bilans annuels ont été produits afin d'informer les instances de la CCQ et l'état de situation a été ajouté aux rapports annuels de gestion de la CCQ.

En 2010, le gouvernement du Québec a demandé à la CCQ d'inscrire ses engagements au *Plan d'action gouvernemental pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2011-2015*. Ainsi, la mesure 38 prévoit la relance du PAEF dans l'industrie de la construction.

Portrait statistique : les femmes dans l'industrie⁷

Bien que la proportion de femmes actives dans l'industrie de la construction ait quadruplé depuis l'entrée en vigueur du PAEF, leur nombre demeure très faible. En effet, en 1997, on dénombrait 243 travailleuses actives sur les chantiers. À cette époque, les femmes représentaient alors seulement 0,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, qui comptait 85 189 travailleurs. En 2011, la part des femmes a atteint 1,30 % de la main-d'œuvre totale.

⁷ Pour un portrait statistique complet, consultez le document : *Les femmes dans la construction*, Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche et de la documentation, mai 2012.

Au cours de la période 1997-2011, un nombre substantiel de 4 430 femmes ont entrepris une carrière dans l'industrie de la construction. Les femmes ont ainsi progressé à un rythme remarquable en ce qui a trait aux entrées de main-d'œuvre⁸. Alors qu'elles représentaient seulement 1 % des entrées en 1997, cette part a triplé pour atteindre 3 % en 2006. Deux années de recul ont suivi, puis la part des femmes a recommencé à croître en 2009 pour atteindre 2,7 % en 2011.

Le taux d'abandon⁹ des femmes est plutôt élevé : près de 60 % des femmes entrées comme apprenties ou avec le titre d'occupation ont quitté leur emploi après cinq ans. Pour les hommes, c'est 36 % qui sont partis; c'est donc presque deux fois plus de femmes que d'hommes qui quittent l'industrie. L'écart se remarque, que les femmes soient diplômées, non diplômées d'un métier ou détentrices d'un certificat de compétence occupation.

Les nombreuses entrées de femmes ont permis l'augmentation de la population féminine, mais ont servi, en grande partie, à compenser les départs. De fait, si le taux d'abandon des femmes avait été similaire à celui des hommes au cours de la période de 1997 à 2011, ce sont près de 2 820 femmes qui travailleraient dans la construction aujourd'hui, plutôt que 2 067. Le taux élevé de départs de l'industrie demeure donc une entrave à une hausse plus rapide du nombre de femmes dans l'industrie.

De plus, peu de travailleuses exercent en ayant le statut de compagnon. En effet, le profil des femmes actives en 2011 demeure notablement différent de celui des hommes. Étant donné leur intégration récente, les femmes cumulent en moyenne cinq années d'activité, comparativement à douze années pour les hommes. En ce qui concerne le statut, elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 59 %, comparativement à 32 % pour les hommes. Seulement 18 % des femmes ont le statut de compagnon alors que la proportion est de 50 % pour les hommes. En 2011, l'industrie compte tout de même 48 femmes compagnons de plus que l'année précédente : elles sont maintenant près de 370. Finalement, le statut d'occupation est détenu par 23 % des femmes, comparativement à 18 % pour les hommes. Le profil différent des femmes fait en sorte que la proportion de femmes est de 2,4 % chez l'ensemble des apprentis, de 0,5 % chez les compagnons et de 1,7 % chez ceux ayant le titre d'occupation.

Les travailleuses sont concentrées principalement dans quatre des 26 métiers. Elles représentent plus de 4 % de la main-d'œuvre apprentie dans quatre métiers : calorifugeur (6 %), carreleur (4 %), peintre (16 %) et plâtrier (6 %), et plus de 4 % dans trois occupations : magasinier /commis (30 %), plongeur (4 %) et préposé à l'arpentage (8 %). Près de 7 % des 25 000 employeurs ont à leur emploi au moins une femme et ce sont le plus souvent des entreprises de grande taille.

⁸ Personne ayant travaillé au moins une heure dans l'année et qui ne l'avait jamais fait auparavant, ce qui exclut les retours.

⁹ Pour un rapport complet sur l'abandon, consultez le document : *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction - Ampleur et causalités*, Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche et de l'organisation, février 2008.

Bilan sommaire du PAEF 1997-2012

Le premier PAEF 1997-2012 comprenait 18 mesures réparties en trois phases et articulées autour de quatre axes d'intervention. Le tableau présente les résultats sommaires de la mise en application du PAEF, en fonction du seuil de réalisation de chacune des mesures :

PHASE I : MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES EN AMONT

Axe 1 – Six mesures visant : L'augmentation de l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction		État de réalisation
1	Créer des outils qui visent à développer un intérêt pour l'industrie de la construction.	Réalisée
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.	Partiellement réalisée
3	Développer un programme d'exploration technique des métiers et occupations.	Non réalisée telle que formulée, mais une autre solution a été développée
4	Développer un cours qui porterait sur la réalité des métiers et occupations.	Partiellement réalisée
5	Visites de chantiers pour les élèves du secondaire.	Non réalisée telle que formulée, mais d'autres options ont été développées
6	Développer une stratégie de communication et de promotion.	Partiellement réalisée

PHASE II : MESURES DE REDRESSEMENT

Axe 2 – Une mesure visant : L'augmentation des femmes formées dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction		État de réalisation
7	Réserver un minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études de l'industrie.	Partiellement réalisée

PHASE II : MESURES DE REDRESSEMENT (SUITE)

Axe 3 – Huit mesures visant : L'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction		État de réalisation
8	Rendre disponibles des listes d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine.	Non réalisée
9	Priorisation de la référence des femmes disponibles.	Réalisée
10	Délivrance d'un certificat de compétence aux femmes sur confirmation d'emploi d'un employeur.	Réalisée
11	Créer un code d'éthique sur les relations « homme-femme » sur les chantiers de construction.	Non réalisée
12	Développer un concept de mentorat permettant aux femmes d'être guidées.	Non réalisée
13	Stimuler la création de réseaux de soutien aux femmes de l'industrie.	Partiellement réalisée
14	Modification à la réglementation pour le renouvellement des certificats.	Réalisée
15	Pour les moyennes et grandes entreprises (10 salariés et plus), établir une obligation d'embauche de femmes.	Non réalisée

PHASE III : MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES EN AVAL

Axe 4 – Trois mesures de : Sensibilisation de la femme dans l'industrie de la construction		État de réalisation
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.	Non réalisée
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.	Non réalisée
18	Concevoir une politique globale pour déssexualiser les textes légaux, réglementaires et officiels.	Non réalisée

Bilan détaillé du PAEF 1997-2012

Les pages qui suivent présentent le bilan détaillé de chacune des mesures en conservant leur regroupement en trois phases. L'analyse adopte la même structure de présentation :

- Le but général de chacune des phases et les axes d'intervention qui sont rappelés en introduction¹⁰;
- La mesure accompagnée de l'objectif tel que défini dans le PAEF¹¹;
- Le tableau résumant les ajustements réglementaires et administratifs visés, les résultats escomptés, les échéances et les suivis ciblés¹²;
- L'état de réalisation des éléments du tableau;
- Les constats et les recommandations qui en découlent.

Le bilan fait état des différentes actions posées pour réaliser les objectifs du programme. Les constats sont émis en fonction de la portée et des effets de l'application de la mesure.

¹⁰ Tels que définis dans le *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, Commission de la construction du Québec, mai 1996.

¹¹ *Idem.*

¹² *Idem.*

PHASE I : MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES EN AMONT

Rappel du but général de la phase I

Quant 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 dans 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 quant 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 industrie¹³.

Axe 1 : *Mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction*

Mesure 1

CRÉER DES OUTILS QUI VISENT À DÉVELOPPER UN INTÉRÊT POUR L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rappel de l'objectif de la mesure

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 œuvrant dans l'industrie et le développement d'une image d'une industrie ouverte aux femmes¹⁴.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Identifier les outils nécessaires et solliciter le monde scolaire, le milieu de l'industrie et les organismes de femmes pour leur développement.	Réalisé
Résultats escomptés	Outils adaptés aux diverses clientèles. Outils accessibles au milieu scolaire et aux associations de l'industrie de la construction.	Réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Deux ans. Suivi : Questionnaire auprès de la clientèle féminine s'inscrivant aux programmes.	Réalisé

¹³ *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, Commission de la construction du Québec, mai 1996.

¹⁴ *Idem*.

Constats et recommandations

Cette mesure a été réalisée. La CCQ a organisé des groupes de discussion avec des étudiants en formation professionnelle et le MELS a réalisé les questionnaires à l'intention des finissants. De là, un plan de communication¹⁵ a été créé et de nombreux outils ont été développés afin de soutenir l'orientation scolaire et l'information professionnelle. La promotion s'est faite en partenariat notamment avec les associations syndicales et patronales, et les centres de formation professionnelle.

En ce qui a trait aux outils développés dans le cadre de cette mesure, ces derniers s'orientent vers deux types d'action : inscrire la présence des femmes dans les outils de communication généraux et développer des outils ciblés vers les femmes. La CCQ inclut des représentations de femmes œuvrant dans la construction dans tous les outils de communication afin d'illustrer que les femmes sont également présentes sur les chantiers avec les hommes et qu'elles peuvent aisément exercer les mêmes métiers et occupations.

La CCQ fait également appel à la présence féminine lors des activités de promotion destinées au public, notamment en privilégiant la présence d'étudiantes pour les démonstrations de métiers.

Soulignons que les outils ont évolué dans le temps afin de mieux répondre aux besoins. De 70 000 à 100 000 personnes sont rejointes par année. Parmi les outils généraux et particuliers, on retrouve :

- Les publications de la CCQ, telle la brochure *Carrières construction*, mise à jour annuellement et distribuée en 10 000 à 15 000 exemplaires depuis 1998. Cette brochure est devenue une référence dans le secteur de la construction ainsi que dans le milieu de l'éducation et de l'emploi. Elle présente chacun des métiers et certaines occupations spécialisées. La description du métier est accompagnée des habiletés requises, des perspectives d'emploi et les différentes statistiques présentées comprennent la représentativité des femmes dans le métier. Disponible en version papier et sur le site Web de la CCQ, cette brochure est destinée principalement aux conseillers en orientation scolaire et en orientation de carrière, aux enseignants, aux centres d'emploi, aux centres de formation professionnelle, aux parents, etc. De plus, un dépliant, intitulé *Accès à l'industrie de la construction*, comprend une section spéciale diffusant les mesures particulières destinées aux femmes. Ce dépliant est distribué à des milliers d'exemplaires chaque année.
- La promotion et la démonstration de métiers moins connus ont eu lieu lors des salons d'éducation ainsi qu'aux Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique depuis 2002.
- La participation, la collaboration ou le partenariat financier à plus d'une trentaine d'évènements par année : colloques et congrès des conseillers en information scolaire et professionnelle, salons d'habitation et de l'emploi, colloque annuel sur l'approche orientante, promotion dans les écoles secondaires et les centres de formation professionnelle, congrès, colloques et conférences auprès des associations patronales et syndicales, organisations publiques et communautaires, groupes de femmes et centres de formation professionnelle; colloque international sur la question des femmes dans le non traditionnel à Lyon, etc.
- La publication d'articles et de témoignages dans les journaux spécialisés, grands médias, ainsi que dans les publications de la CCQ et des associations de l'industrie.

¹⁵ Ce plan stratégique constitue la mise en application de la mesure 6 du PAEF 1997-2012.

- Des vidéos faisant la promotion de métiers moins connus (ex. : cimentier-applicateur, ferblantier, couvreur).
- Des partenariats avec des diffuseurs d'information scolaire et d'orientation de carrière, notamment Jobboom, Septembre Éditeur et l'Association québécoise d'information scolaire et professionnelle pour la réalisation de guides de promotion de carrières, en version Web et imprimée (ex. : guides *50 carrières de la construction et du bâtiment*, guide *Des métiers pour les filles*).
- La présentation et le suivi du PAEF auprès des sous-comités professionnels et des sous-comités régionaux soutenant le CFPIC ainsi qu'auprès des directions de centres de formation professionnelle.
- La présentation d'un suivi du PAEF et d'un résumé de la présence des femmes dans le rapport annuel de gestion de la CCQ à compter de 1996.
- La tenue d'une campagne de communication dans la région de l'Outaouais, dans le cadre d'une série de mesures visant à favoriser l'accès à l'emploi dans cette région, de 2008 à 2010.
- La campagne *Fiers de bâtir ensemble*, de 2002 à 2008, qui avait pour objectif d'attirer une relève tant féminine que masculine. Cette campagne a été conçue en partenariat avec les partenaires de l'industrie et la CCQ.
- La campagne publicitaire ayant pour objet la promotion des perspectives d'emploi dans 110 salles de cinéma (touchant environ 1,5 million de personnes sur une période de deux ans).
- La réalisation, en 2009, d'une enquête exploratoire auprès d'un ensemble d'employeurs, ayant pour but de déterminer des mesures favorisant l'intégration des femmes dans l'industrie.
- La publication annuelle d'un rapport statistique¹⁶ sur la présence des femmes dans l'industrie de la construction, depuis 2001.
- Les outils mis en place ont permis de rejoindre un large public et de rendre accessible aux filles et aux femmes les métiers de la construction comme choix de carrière. La représentation des femmes dans les outils contribue à développer une image de l'industrie ouverte à la présence des femmes.

Notons que le tournant numérique est amorcé au regard du plan de communication et qu'il est prévu de maximiser l'utilisation des nouvelles technologies afin de rendre l'information plus facilement accessible et de susciter l'intérêt des jeunes générations. Les efforts seront à poursuivre par rapport à la création d'outils favorisant l'intérêt pour l'industrie de la construction.

¹⁶ *Les femmes dans la construction*. Commission de la construction du Québec, Direction de la recherche et de la documentation, mai 2012.

Mesure 2

TRAVAILLER DE CONCERT AVEC LES ORGANISMES GOUVERNEMENTAUX, COMMUNAUTAIRES ET LES GROUPES DE FEMMES AU DÉVELOPPEMENT DE MESURES INCITATIVES POUR LES FEMMES DÉSIRANT INTÉGRER L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rappel de l'objectif de la mesure

Le comité estime que plusieurs organismes qui œuvrent 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 construction¹⁷.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Définir une unité de coordination ayant comme mandat d'étudier les mesures particulières visant à inciter les femmes à se former dans les métiers de la construction.	Réalisé
Résultats escomptés	Augmentation du nombre d'inscriptions de femmes aux programmes d'études du MEQ.	Réalisé
Échéance et suivis	Continu jusqu'à atteinte des objectifs fixés.	Réalisé

Constats et recommandations

La mesure a été partiellement réalisée. Entre autres, la CCQ y a contribué en soutenant financièrement trois différents centres de formation professionnelle dédiés à la construction : l'École des métiers de la construction de Montréal (EMCM), l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (EMOICQ) et le centre de formation Le Chantier de Laval. Des sommes ont été versées pour l'embauche d'une personne ressource dédiée au recrutement de femmes dans les programmes d'études de l'industrie. Ce financement a été réalisé en l'an 2000 et en 2002. Cette participation semble avoir permis aux trois centres de formation pilotes d'aider les femmes à poursuivre leur programme d'étude en construction et à se trouver un emploi par la suite. En outre, la CCQ a fait, en partenariat avec Compétence Québec, la promotion des programmes de formation professionnelle et technique pour intéresser la clientèle 10-25 ans.

De plus, la CCQ décerne annuellement une quinzaine de bourses de reconnaissance de la formation depuis 2002, notamment lors d'événements tels Chapeau les filles !, et les Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique, mais aussi directement dans des centres de formation professionnelle. Depuis 1999, la CCQ participe également financièrement au concours Chapeau les filles ! Chaque année, les femmes inscrites à un programme de formation professionnelle et technique qui mène à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin sont invitées à y participer. Le concours leur permet d'obtenir la reconnaissance de leurs efforts, de gagner de la notoriété, des prix en argent, et de faciliter leur insertion sur le marché du travail.

Par ailleurs, entre 2009 et 2012, la CCQ a collaboré avec le Centre d'intégration au marché de l'emploi de l'Estrie (CIME) à un projet pilote. Ce projet avait pour but de déterminer les conditions gagnantes pour

¹⁷ 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, Commission de la construction du Québec, mai 1996.

augmenter durablement le nombre de femmes dans les métiers de la construction. Il a entraîné la création d'un guide d'accompagnement à la gestion d'équipes mixtes intitulé *Les femmes dans la construction : une voie d'avenir pour un secteur en effervescence*. Ce guide est destiné aux travailleuses, entrepreneurs et différentes instances syndicales de l'industrie. Cet outil permet concrètement aux acteurs de l'industrie de cerner les principaux obstacles qui empêchent les femmes de se maintenir dans l'industrie, mais également d'aider à la construction de mesures « gagnantes » pour que les travailleuses puissent enfin occuper un métier de la construction et demeurer dans l'industrie.

En 2012, la CCQ s'est dotée d'une nouvelle Unité diversité de la main-d'œuvre et développement. Les mandats de cette unité s'articulent autour du déploiement de stratégies concertées et de services ciblés visant l'intégration et le maintien d'une plus grande diversité de la main-d'œuvre active dans l'industrie de la construction. De plus, une ressource de cette unité est dédiée aux dossiers des femmes dans l'industrie de la construction. Cet investissement contribuera, entre autres, à la relance du PAEF.

Mesure 3

DÉVELOPPER UN PROGRAMME D'EXPLORATION TECHNIQUE DES MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rappel de l'objectif de la mesure

Un tel type de programme optionnel pourrait être développé particulièrement pour les élèves du primaire. Tandis qu'un deuxième obligatoire pourrait être créé pour les jeunes inscrits en secondaire I et II. Il faut cependant constater qu'il pourrait être difficile de mettre en œuvre cette mesure puisqu'elle dépend de la volonté du ministère de l'Éducation¹⁸.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Comme il est possible à la Commission de donner avis au ministère de l'Éducation en matière de formations professionnelles, sur recommandation du conseil d'administration, une demande à l'effet d'étudier cette question pourrait lui être acheminée.	Réalisé
Résultats escomptés	Développement d'un intérêt chez les femmes pour l'industrie de la construction.	Réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Septembre 1996 Suivi : Mémoire au C.A. de la CCQ au printemps 1997 sur l'accueil fait par le ministre de leur avis.	Réalisé

Constats et recommandations

La mesure n'a pas été réalisée telle que formulée, mais une autre solution a été développée.

Le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport (MELS) a donné son soutien aux objectifs poursuivis par le PAEF et l'a diffusé dans le réseau scolaire. D'ailleurs, au moment de la mise en application du PAEF, le MELS travaillait à la mise en œuvre de sa réforme de l'éducation basée sur l'approche par compétence. Dans cette optique, le MELS a mis en place le concept de « l'école orientante ». C'est à partir de cette vaste stratégie que la CCQ a produit des outils d'exploration technique. Ces activités sont alors apparues comme une autre solution au programme d'exploration technique suggéré dans le PAEF.

En collaboration avec le MELS, la CCQ développe depuis 2008 des outils d'exploration technique, tels que des trousseaux pédagogiques d'information et d'orientation, destinés au troisième cycle du primaire et au deuxième cycle du secondaire, comprenant notamment des affiches, un livret pour l'élève et des fiches d'activités pour l'enseignant. Ces trousseaux permettent d'explorer les métiers et occupations de l'industrie de la construction. Elles sont disponibles numériquement et distribuées gratuitement, entre autres, aux enseignants et conseillers pédagogiques. Il en ressort un haut taux de satisfaction et même d'autres pays ont démontré un intérêt à la réalisation de ces outils. Il serait souhaitable que les réflexions de la relance du PAEF se penchent sur les moyens efficaces et réalistes de faire le pont entre la formation de base et la formation professionnelle.

¹⁸ *Idem.*

Mesure 4

DÉVELOPPER UN COURS QUI DEVRA ÊTRE SUIVI DÈS LA PREMIÈRE SESSION ET QUI PORTERAIT SUR LA RÉALITÉ DU MÉTIER

Rappel de l'objectif de la mesure

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 éclairée¹⁹.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Élaborer un devis de formation professionnelle qui tient compte des besoins et le faire parvenir au directeur des programmes du MELS.	Partiellement réalisé
Résultats escomptés	Modification aux programmes actuels pour y inclure un module répondant au devis de formation.	Partiellement réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Septembre 1998 Suivi : Liste des programmes d'études progressivement modifiés acheminés au CFPIC.	Non réalisé

Constats et recommandations

La mesure a été partiellement réalisée. Les actions posées ont porté sur trois modules de la formation professionnelle, soit *Description du métier*, *Recherche d'emploi* et *Chantiers, équipements et organismes*.

Lors de sa refonte en 2012, le module *Chantiers, équipements et organismes* a été modifié pour mieux refléter la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Un volet couvrant le harcèlement a été ajouté. Dès leurs mises en application, une copie des modifications réglementaires facilitant l'accès des femmes à l'industrie de la construction a été remise dans le cadre du module *Recherche d'emploi* aux étudiantes des centres de formation professionnelle des métiers de la construction. Des discussions ont aussi été entreprises avec le MELS pour modifier le contenu du module de formation *Description du métier* portant sur la réalité du métier pour le rendre plus adapté à ce qui se vit en chantier.

La relance du PAEF devra tenir compte des attentes encore présentes à ce sujet, surtout afin de présenter la réalité actuelle sur les chantiers, de promouvoir des outils facilitant l'intégration et le maintien des femmes sur les chantiers ainsi que des outils favorisant la gestion d'équipes mixtes.

¹⁹ *Idem.*

Mesure 5

ORGANISER DES VISITES DE CHANTIERS POUR LES ÉLÈVES DE PREMIER SECONDAIRE AFIN DE LEUR FAIRE CONNAÎTRE ET APPRÉCIER L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rappel de l'objectif de la mesure

Dans les cas où des visites de chantiers sont impossibles, une vidéo devrait être conçue pour les remplacer²⁰.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Le Comité sur la formation professionnelle de l'industrie de la construction (CFPIC) assume le leadership de développer un concept de « visite de chantier ».	Partiellement réalisé
Résultats escomptés	Visites de chantiers encadrées par les associations patronales et syndicales de l'industrie.	Partiellement réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Septembre 1997 Suivi : Bilan au CA des visites réalisées au cours d'une année civile.	Non réalisé

Constats et recommandations

La mesure n'a pas été réalisée telle que proposée, mais d'autres options ont été développées. Compte tenu des contraintes techniques, réglementaires et de sécurité nécessaires lors de l'organisation de visites de chantier, la CCQ a préféré s'engager dans d'autres activités de visibilité, telle la création de vidéos (voir mesure 1). Cela dit, des visites de chantiers sont à l'occasion organisées par des écoles secondaires sans nécessairement une collaboration particulière de la CCQ et du MELS. Soulignons que des collaborations sporadiques entre la CCQ et le MELS ont vu le jour. D'autre part, plusieurs centres de formation organisent des journées « portes ouvertes » pour accueillir les jeunes et les initier aux métiers de l'industrie. Certains de ces centres organisent également des ateliers d'une journée pendant lesquels les jeunes apprennent diverses facettes d'un métier.

Également, les métiers de la construction ont beaucoup de visibilité lors des Olympiades québécoises de la formation professionnelle et technique auxquelles participe la CCQ de concert avec des commissions scolaires. De plus, la CCQ s'associe à des événements offrant l'expérimentation des métiers, dont Bâtisseur d'un jour, en Outaouais. Il est souhaitable de poursuivre les efforts et la réflexion afin de cibler des moyens efficaces pour faire connaître et apprécier l'industrie de la construction.

²⁰ *Idem.*

Mesure 6

DÉVELOPPER UNE STRATÉGIE DE COMMUNICATION ET DE PROMOTION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS ET LES OCCUPATIONS

Rappel de l'objectif de la mesure

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 terme de modifier les perceptions et les préjugés par rapport aux femmes exerçant un métier ou une occupation dans l'industrie. Ce plan devrait inclure toutes les associations patronales et syndicales²¹.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Élaborer une stratégie de communication touchant les associations de l'industrie, les organismes gouvernementaux et communautaires ainsi que les groupes de femmes.	Partiellement réalisé
Résultats escomptés	Information sur le programme d'accès à l'égalité mis en œuvre par l'industrie de la construction.	Partiellement réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Janvier 1997 Suivi : Dépôt de la stratégie promotionnelle au CFPIC et CA.	Non réalisé

Constats et recommandations

La mesure a été partiellement réalisée. Un plan stratégique de communication, basé sur les quatre axes d'intervention du PAEF, a été réalisé en partenariat avec les associations patronales et syndicales. De plus, la CCQ réalise des partenariats ponctuels avec divers organismes publics et communautaires.

Notons qu'en 2003, le CFPIC a exprimé sa volonté de concentrer les efforts du PAEF autour d'une stratégie de communication et de promotion couvrant deux aspects particuliers : constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction et favoriser leur maintien dans l'industrie. Même si une stratégie globale n'a pas été arrêtée et concertée avec l'ensemble des organisations identifiées par cette mesure, plusieurs actions ont été réalisées pour intéresser les femmes et faciliter leur intégration dans l'industrie. Les exemples de réalisation sont présentés dans la section de la mesure 1 du présent document.

Dans l'ensemble, la promotion a rejoint un large public et a donné des résultats intéressants quant au nombre de femmes qui se sont inscrites dans les divers programmes d'études liés aux métiers et aux occupations de la construction. La CCQ est actuellement à revoir ses stratégies de communication pour les moderniser, d'une part, en fonction des nouvelles clientèles et des différents moyens technologiques disponibles et, d'autre part, en tenant compte des perceptions des femmes, des entrepreneurs, des syndicats et des résultats atteints à ce jour. Les efforts seront à poursuivre en matière de stratégies de communication favorisant le maintien des travailleuses dans l'industrie.

²¹ *Idem.*

PHASE II : MESURES DE REDRESSEMENT

Rappel du but général de la phase II

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'œuvrer dans notre industrie, le Comité fait les recommandations suivantes²².

Axe 2 : Mesure visant l'augmentation des femmes formées dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction

Mesure 7

RÉSERVER UN MINIMUM DE PLACES AUX FEMMES LORS DE L'INSCRIPTION AUX PROGRAMMES D'ÉTUDES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rappel de l'objectif de la mesure

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 termine et réussit ces programmes, le nombre de candidates formées aux techniques et aux 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 atteint²³.

Ajustements réglementaires	Il y aura peut-être des modifications à apporter à la réglementation du MELS.	Non réalisé
Ajustements administratifs	Le MELS devra établir une politique en la matière. Le CA de la CCQ enverra un avis en ce sens au MELS.	Demande refusée
Résultats escomptés	Places prioritairement réservées aux femmes ou toute autre mesure devant permettre d'atteindre l'objectif.	Partiellement réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Septembre 1997 Suivi : Lettre de la CCQ au MELS en 1996 Évaluation des résultats après un an par la CCQ Ajustements si requis en septembre 1999	Réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure a été partiellement réalisée. En 1998, il a été constaté que des problèmes juridiques survenaient dans la mise en application de cette mesure. Le MELS ne s'est pas engagé à coordonner une

²² *Idem.*

²³ *Idem.*

opération de ce genre, considérant cette mesure discriminante. La CDPDJ émettait, en 2000, un avis favorable sur la conformité à la charte des droits concernant les mesures visant l'accès des femmes à la formation professionnelle. Le MELS s'est plutôt investi en mettant en place le concours Chapeau, les filles !

Considérant que la responsabilité des politiques de recrutement et de sélection des clientèles relève des commissions scolaires, des projets pilotes ont vu le jour dans certains centres de formation professionnelle ayant pris l'initiative de réserver cinq places aux femmes, et ce, dans tous les programmes d'études offerts en lien avec les métiers de la construction. Depuis 1998, des centres participent à l'application de cette mesure dont :

- L'École des métiers de la construction de Montréal (EMCM)
- Le Centre de formation professionnelle Le Chantier de Laval
- Le Centre de formation professionnelle Pierre-Dupuy, Longueuil
- Le Centre de formation des métiers de l'acier de Montréal (CFMA)
- L'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (EMOICQ)
- Le Centre national de conduite d'engins de chantiers, Saint-Jean-Chrysostome

Lors de la mise en place du PAEF, la CCQ avait évalué que cette mesure permettrait de former environ 309 femmes par année dans les différents métiers de la construction si, pour chaque groupe, cinq places étaient réservées aux femmes et qu'au moins deux femmes soient formées.

Même si la mesure n'a été appliquée que partiellement, le nombre de diplômés émis à des femmes pour les programmes d'étude pouvant mener à un métier de la construction a toutefois dépassé ce nombre à compter de 2002. Le nombre de femmes diplômées a été en forte croissance jusqu'en 2002 et un sommet a été atteint en 2007 avec 384 diplômées. Notons que les centres où des places sont réservées ont doublé la proportion de leurs diplômés émis à des femmes, entre 1997 et 2002, contrairement aux autres centres.

Tableau 1

Nombre de diplômés émis pour les programmes d'étude pouvant mener à un métier de la construction selon le sexe de l'élève, années de diplomation 1997 à 2011²⁴

Année	Féminin	Masculin	Total	Proportion de femmes
1997	133	3 995	4 128	3,2 %
1998	136	4 040	4 176	3,3 %
1999	164	4 267	4 431	3,7 %
2000	240	4 911	5 151	4,7 %
2001	257	5 184	5 441	4,7 %
2002	311	5 436	5 747	5,4 %
2003	298	5 858	6 156	4,8 %
2004	340	6 422	6 762	5,0 %
2005	331	6 786	7 117	4,7 %
2006	379	7 229	7 608	5,0 %
2007	384	7 705	8 089	4,7 %
2008	354	7 765	8 119	4,4 %
2009	319	7 902	8 221	3,9 %
2010	322	8 578	8 900	3,6 %
2011	353	8 976	9 329	3,8 %
Total	4 321	95 054	99 375	4,3 %

²⁴ Source : MELS.

Par contre, la réservation des places ne garantit pas que l'industrie de la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* en bénéficie. En dépit d'une croissance importante depuis 1997, les données de la CCQ montrent que les entrées de diplômés demeurent proportionnellement plus faibles pour les femmes que pour les hommes. La construction assujettie accueille moins de 40 % des diplômées alors que c'est plus de la moitié des détenteurs masculins. C'est donc dire que la construction vit une concurrence élevée des autres industries pour le recrutement de ces diplômées. Globalement, de 1997 à 2011, les femmes représentent 4,3 % des diplômés des programmes de formation alors qu'elles ne représentent que 2,9 % des entrées de diplômés dans la construction assujettie.

Tableau 2

**Nombre d'entrées de diplômés dans la construction assujettie selon le sexe
De 1997 à 2011**

Année	Féminin	Masculin	Total	Proportion de femmes
1997	13	1 117	1 130	1,2 %
1998	21	1 422	1 443	1,5 %
1999	23	1 760	1 783	1,3 %
2000	43	2 151	2 194	2,0 %
2001	62	2 147	2 209	2,8 %
2002	97	2 596	2 693	3,6 %
2003	101	3 046	3 147	3,2 %
2004	123	3 513	3 636	3,4 %
2005	128	3 558	3 686	3,5 %
2006	142	3 640	3 782	3,8 %
2007	125	4 154	4 279	2,9 %
2008	146	4 602	4 748	3,1 %
2009	110	3 906	4 016	2,7 %
2010	156	4 783	4 939	3,2 %
2011	135	5 106	5 241	2,6 %
Total	1 425	47 501	48 926	2,9 %

Ainsi, ces actions ont contribué dans une certaine mesure à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie. Néanmoins, la relance du PAEF devra évaluer et cibler des moyens efficaces et réalistes permettant d'augmenter le bassin de femmes formées, et ce, pour les différents métiers et occupations de l'industrie de la construction.

Axe 3 : Mesures visant l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction

Mesure 8

RENDRE DISPONIBLES DES LISTES D'ENTREPRISES DÉSIREUSES D'EMBAUCHER DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE QUI POURRAIENT ÊTRE ACCESSIBLES AUPRÈS DES ASSOCIATIONS SECTORIELLES D'EMPLOYEURS ET À LA CCQ

Rappel de l'objectif de la mesure

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 CCQ serait chargée de coordonner les opérations permettant de concrétiser cette recommandation²⁵.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Identifier les entreprises désireuses d'embaucher des femmes, tenir la liste à jour et la rendre disponible aux bureaux de la CCQ ainsi qu'aux associations patronales et syndicales.	Non réalisé
Résultats escomptés	Augmentation du nombre de femmes embauchées.	Non réalisé
Échéances et suivis	Échéance : Mars 1997, avant la sortie des finissantes du réseau scolaire. Suivi : Liste déposée au CFPIC et au CA de la CCQ.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. En 1998, afin de tenter de constituer des listes d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine, deux annonces ont été publiées dans le *Bulletin* publié par la CCQ, qui rejoint les employeurs enregistrés auprès de l'organisme. En 2002, une campagne de promotion a été à nouveau réalisée dans cette même revue. Les employeurs n'ont pas semblé adhérer à ce type de démarches. Néanmoins, selon l'étude sur les perceptions des employeurs²⁶, il est soulevé qu'en ce qui a trait à leurs critères d'embauche, les employeurs rencontrés auraient tendance à prioriser la personne la plus compétente pour réaliser les travaux, peu importe son sexe et peu importe son origine. Dans le contexte où sont repensés les moyens de soutenir l'embauche, il serait pertinent de revoir les moyens favorisant l'adhésion des employeurs à cette mesure.

²⁵ *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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

²⁶ *Les femmes et les membres de minorités visibles dans l'industrie de la construction — Enquête sur les perceptions des employeurs*, Direction des communications, Commission de la construction du Québec, août 2009.

Mesure 9

LORS DE LA RÉFÉRENCE DE MAIN-D'ŒUVRE EFFECTUÉE PAR LA CCQ AUPRÈS DES ENTREPRISES, PRIORISER LA RÉFÉRENCE DES FEMMES DISPONIBLES DANS LE MÉTIER OU L'OCCUPATION VISÉE

Rappel de l'objectif de la mesure

Le comité croit qu'une modification pourrait être apportée à la réglementation actuelle afin de favoriser la référence de la main-d'œuvre 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'œuvre²⁷.

Ajustements réglementaires	Modification au <i>Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre</i> .	Réalisé
Ajustements administratifs	La Commission devra modifier son système de référence afin de prioriser la population féminine.	Réalisé
Résultats escomptés	Nouvelle procédure de référence de la clientèle par la CCQ.	Réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Mai 1997 Suivi : Bilan annuel déposé au CFPIC et au CA de la CCQ.	Partiellement réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure a été réalisée tel que le prévoit l'article 44 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'oeuvre dans l'industrie de la construction* en vigueur depuis 1997 :

44. Lorsque la Commission réfère de la main-d'œuvre à un employeur, elle sélectionne les personnes disponibles et aptes à accomplir le travail offert en fonction des critères suivants, en plus de ceux prévus à l'article 35 :
- 1° les femmes sont référées en premier lieu;
 - 2° la personne domiciliée dans la sous-région où s'effectueront les travaux est référée avant les autres personnes disponibles;
 - 3° parmi les personnes répondant aux critères mentionnés aux paragraphes 1° et 2°, celles qui ont travaillé le plus grand nombre d'heures au cours des 10 années civiles précédant celle où a lieu la demande de référence sont référées en premier.

Comme prévu, les femmes sont recommandées en premier lieu par la CCQ. Ces références respectent la hiérarchie suivante : les femmes résidant dans la sous-région concernée sont d'abord recommandées, viennent ensuite les femmes résidant dans les autres sous-régions de la région, et enfin les hommes sont recommandés à leur tour.

Les femmes sont en effet recommandées de façon prioritaire en fonction du métier exercé, de la région et des heures travaillées. Par contre, aucun mécanisme de suivi n'est effectué afin de déterminer si l'entrepreneur en question a réellement joint, voire engagé les travailleuses recommandées.

Toutefois, les données disponibles sur la référence de main-d'œuvre semblent démontrer qu'au cours des dernières années, les femmes ont été effectivement avantagées par cette procédure de référence. En effet, les femmes constituent environ 5 % des personnes embauchées après référence alors qu'elles ne

²⁷ *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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

représentaient qu'environ 3 % des personnes recommandées. Par contre, ce système de référence n'étant que très peu utilisé par les employeurs de l'industrie (seulement 4 % des embauches étant effectuées par ce système), cette mesure peut difficilement avoir un impact majeur. Seulement de 6 à 8 % des femmes qui travaillent auraient été embauchées au moins une fois par référence.

Comme le démontrait un sondage réalisé par la CCQ²⁸, les femmes accèdent à l'industrie de la construction, en premier lieu et, tout comme les hommes, par leurs propres démarches. Cependant, elles y accèdent également par l'entremise de leur famille alors que pour les hommes, c'est avant tout en utilisant leurs contacts personnels qu'ils y accèdent. Dans le contexte actuel de réflexion sur les moyens de soutenir l'embauche, il y a lieu de déterminer des stratégies particulières pour soutenir les femmes et les employeurs. Entre autres, une promotion auprès des employeurs pour leur assurer que la compétence est équivalente pourrait être envisagée.

²⁸ *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction — Ampleur et causalité*, février 2008, Commission de la construction du Québec.

Mesure 10

DÉLIVRANCE D'UN CERTIFICAT DE COMPÉTENCE AUX FEMMES SUR CONFIRMATION D'EMPLOI D'UN EMPLOYEUR

Rappel de l'objectif de la mesure

Il s'agit de retirer, pour les femmes diplômées, l'obligation de présenter une garantie d'emploi minimale 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.

Avec 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 certificat²⁹.

Ajustements réglementaires	Modification au <i>Règlement sur la délivrance des certificats de compétence</i> .	Réalisé
Ajustements administratifs	Légère modification à apporter aux critères de délivrance des certificats.	Réalisé
Résultats escomptés	Faciliter l'obtention du certificat de compétence.	Réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Mai 1997 Suivi : Bilan annuel déposé au CFPIC et au CA de la CCQ.	Réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure a été réalisée tel que le prévoit l'article 8.1 du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* en vigueur depuis 1997 :

- 8.1. La Commission peut délivrer, en vertu de l'article 2.1, un certificat de compétence apprenti à une femme qui n'a jamais été titulaire d'un tel certificat, sans que l'employeur qui formule une demande de main-d'œuvre ne garantisse à cette personne un emploi d'au moins 150 heures réparties sur une période d'au plus trois mois, à la condition que cet employeur confirme par écrit à la Commission qu'il s'engage à embaucher cette personne.

Malgré l'article 6, le premier certificat de compétence apprenti délivré à une femme en vertu du premier alinéa échoit deux ans après la date de sa délivrance. La Commission renouvelle ce certificat lorsqu'elle constate, sur des rapports mensuels d'employeurs enregistrés, que la salariée a effectué 150 heures de travail pendant ces deux années.

Pour tirer avantage de cette mesure particulière, les femmes doivent présenter leur acte de naissance lors de la demande de certificat de compétence. Spécifions que cette mesure vise les titulaires d'un diplôme d'études professionnelles et que ce premier certificat est valide pour une période de deux ans. Lors de l'adoption du PAEF, la mesure ne couvrait pas la délivrance de certificat de compétence occupation. En 1998, un ajout réglementaire a donc été apporté à la mesure quant à l'exercice d'inscription au CCGIC³⁰ pour promouvoir l'intégration des femmes ayant le titre d'occupation :

²⁹ *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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

³⁰ Pour obtenir un certificat de compétence occupation, la personne doit être diplômée du Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC). Le nombre annuel de places disponibles est déterminé en fonction d'un processus d'évaluation des besoins de main-d'œuvre et le choix des candidats est effectué par tirage au sort. Pour plus de renseignements, consulter le site Web de la CCQ : ccq.org.

- Lorsque les inscriptions dépassent les estimations autorisées et qu'il y a un tirage au sort pour combler les places, les femmes inscrites au cours sont automatiquement sélectionnées, et ce, même si le nombre autorisé de places est dépassé.

Depuis l'introduction des dispositions réglementaires particulières pour les femmes diplômées, en moyenne, près de 60 % des femmes admissibles s'en sont prévaluées. Les données montrent que ces femmes ont eu un comportement similaire à celles qui ne bénéficiaient pas de la mesure, en matière d'heures. Elles ont réalisé 150 heures en trois mois dans la même proportion, soit à plus de 70 %. Cette mesure peut avoir eu un impact favorable sur la décision d'embaucher une femme.

Il est constaté que cette mesure n'a pas une portée universelle. De 1997 à 2011, 4 430 femmes ont intégré l'industrie de la construction. De ce nombre, 1 324 étaient des apprenties diplômées, auxquelles la mesure pouvait s'appliquer. La mesure s'adressait donc à 30 % de ces femmes pour l'ensemble de la période de 1997 à 2011. Pour ce qui est de l'accès au cours de CCGIC, le nombre de femmes s'étant inscrites au cours est illustré dans le tableau suivant :

Tableau 3
**Nombre de femmes inscrites au
Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC)**

Année	Nombre de femmes inscrites
2005	31
2006	29
2007	39
2008	25
2009	31
2010	50
2011	40

Les réflexions entourant la relance du PAEF devront évaluer les moyens efficaces et réalistes adaptés à la réalité actuelle facilitant l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.

Mesure 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

Rappel de l'objectif de la mesure

Ce code d'éthique, à être approuvé par le conseil d'administration de la CCQ, 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 syndicaux³¹.

Ajustements réglementaires	Modification au <i>Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre</i> .	Non réalisé
Ajustements administratifs	Faire adopter un code d'éthique par le CA de la CCQ et communiquer le contenu aux employeurs et aux syndicats.	Non réalisé
Résultats escomptés	Code d'éthique remis à chaque personne embauchée. Faire connaître le code d'éthique à chaque entreprise et aux travailleurs et travailleuses.	Non réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Mai 1997 Suivi : Inventaire des moyens utilisés pour la promotion de ce code d'éthique.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. Une collecte d'exemples de codes d'éthique utilisés dans d'autres milieux que celui de la construction a été effectuée. Un groupe de travail composé de représentants de l'industrie a été constitué par le CFPIC pour s'y pencher, mais ce groupe de travail n'a jamais siégé. En effet, il n'y a pas eu de suivi de cette mesure, qui a été considérée comme caduque par l'adoption de dispositions à la *Loi sur les normes du travail* concernant le harcèlement psychologique, en 2004. Ces dispositions sont venues baliser les comportements en milieu de travail. Est-ce que cette loi a permis d'offrir un milieu de travail sécuritaire et respectueux sur les chantiers de construction ? La réflexion lors de la relance du PAEF devrait peut-être porter sur des moyens de diffusion autres et davantage porteurs. Il serait peut-être pertinent de voir ce qui se fait ailleurs, notamment en Alberta, où la Construction Owners Association (COAA) a conçu l'outil Workplace Respect Toolkit³². Cet outil soutient les organisations dans la mise en place des meilleures pratiques sur les chantiers au regard du respect de la diversité et de la sécurité de la main-d'œuvre. Cet outil pourrait, entre autres, inspirer la conception d'un plan d'intégration de la nouvelle main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

³¹ *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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

³² Pour de plus amples renseignements, consulter le site Web de la COAA : coaa.ab.ca.

Mesure 12

DÉVELOPPER UN CONCEPT DE MENTORAT PERMETTANT AUX FEMMES D'ÊTRE GUIDÉES

Rappel de l'objectif de la mesure

- 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 santé³³.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	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.	Non réalisé
Résultats escomptés	Jumelage de personnes ressources et de femmes intégrant l'industrie de la construction.	Non réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Avril 1998 Suivi : Bilan de l'évolution de ce dossier au CFPIC.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. Différentes pistes et actions ont été entreprises, mais n'ont pas été concluantes. Lors de l'adoption du PAEF, une tentative de collaboration à cet effet a eu lieu avec la Commission de la santé et de la sécurité au travail (CSST). Des rencontres se sont tenues au cours de l'année 2001, mais aucune action n'a vu le jour. Par ailleurs, des initiatives ont vu le jour, ici et là, dans des organismes communautaires et des groupes de femmes, mais aucune démarche provinciale n'a été réalisée à ce jour.

À l'époque, imaginer un mentorat sans les outils technologiques actuels pouvait sembler fastidieux, coûteux et lourd à mettre en place. Néanmoins, il est constaté que le besoin de mentorat et de réseautage est toujours présent et qu'il serait souhaitable de réfléchir aux éléments qui pourraient être mis en place afin de répondre aux besoins d'aujourd'hui tout en considérant la réalité actuelle.

³³ *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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

Mesure 13

STIMULER LA CRÉATION DE RÉSEAUX DE SOUTIEN AUX FEMMES DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Rappel de l'objectif de la mesure :

Ces recommandations ont pour but d'augmenter la solidarité et de favoriser les échanges entre les femmes qui œuvrent 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.³⁴

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Par diverses activités paraprofessionnelles (colloques, séminaires), favoriser la rencontre des femmes évoluant dans l'industrie de la construction.	Partiellement réalisé
Résultats escomptés	Avec le soutien de plusieurs organismes, avoir tenu au moins une rencontre par année avec les femmes de l'industrie.	Non réalisé
Échéance et suivis	Processus annuel (durée de vie du programme d'accès à l'égalité).	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure a été partiellement réalisée. Lors de sa mise en œuvre, une présentation du PAEF a été effectuée à différents groupes de femmes, dont FRONT³⁵, CIAFT³⁶, CIME, le Centre des femmes de Montréal, Les Elles de la construction et le COFFRE³⁷ pour qu'ils puissent diffuser l'information dans leur réseau respectif.

La CCQ et des associations de l'industrie ont accordé un soutien financier au groupe FRONT pour favoriser la participation des femmes de l'industrie à leur colloque du printemps 2001. La CCQ a également soutenu des projets pilotes des organismes Dimension Travail et CIME, qui visaient à intégrer et à maintenir les femmes dans des métiers non traditionnels. Ces projets pilotes ont porté leurs fruits. En ce sens, il serait souhaitable de poursuivre dans cette lignée tout en élaborant un cadre offrant des bases solides et favorables au réseautage. Notamment, l'utilisation des réseaux sociaux et des outils technologiques pourrait soutenir plus facilement le réseautage.

³⁴ *Idem.*

³⁵ FRONT : Femmes regroupées en options non traditionnelles.

³⁶ CIAFT : Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail.

³⁷ COFFRE : Centre d'orientation et de formation pour femmes en recherche d'emploi inc.

Mesure 14

MODIFIER LA RÉGLEMENTATION ACTUELLE AFIN DE DIMINUER LE NOMBRE D'HEURES DE TRAVAIL EXIGÉ POUR LE RENOUELEMENT DES CERTIFICATS DE COMPÉTENCE-OCCUPATION DÉTENUE PAR LES FEMMES

Rappel de l'objectif de la mesure

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'apprentis 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.³⁸

Ajustements réglementaires	Modification au <i>Règlement sur la délivrance des certificats de compétence</i> .	Réalisé
Ajustements administratifs	Légère modification à être apportée aux critères de renouvellement des certificats de compétences.	Réalisé
Résultats escomptés	Faciliter le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.	Non réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Mai 1997 Suivi : Règlement paru dans la <i>Gazette officielle du Québec</i> .	Réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure a été réalisée. Les modifications au *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* sont en vigueur depuis 1997 :

« 8.1. La Commission peut délivrer, en vertu de l'article 2.1, un certificat de compétence apprenti à une femme qui n'a jamais été titulaire d'un tel certificat, sans que l'employeur qui formule une demande de main-d'œuvre ne garantisse à cette personne un emploi d'au moins 150 heures réparties sur une période d'au plus trois mois, à la condition que cet employeur confirme par écrit à la Commission qu'il s'engage à embaucher cette personne.

Malgré l'article 6, le premier certificat de compétence apprenti délivré à une femme en vertu du premier alinéa échoit deux ans après la date de sa délivrance. La Commission renouvelle ce certificat lorsqu'elle constate, sur des rapports mensuels d'employeurs enregistrés, que la salariée a effectué 150 heures de travail pendant ces deux années.

8.2. Le nombre d'heures de travail dans un titre occupationnel donnant lieu à l'application de l'article 7.1, à l'égard d'une femme titulaire d'un certificat de compétence occupation, est de 5 000. »

Cette mesure est concomitante à la mesure 10 du présent PAEF concernant la délivrance d'un certificat de compétence sans garantie de 150 heures travaillées au cours des trois premiers mois. Le renouvellement après deux ans est donc possible pour les femmes se prévalant des dispositions réglementaires particulières en présentant leur acte de naissance lors de la demande de certificat de compétence. Précisons que cette mesure vise les titulaires d'un diplôme d'études professionnelles.

³⁸ *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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

Depuis l'introduction des dispositions réglementaires particulières pour les femmes, en moyenne, près de 60 % des femmes admissibles s'en sont prévaluées. Après deux années, 80 % des femmes admissibles ont rempli la condition de renouvellement de leur certificat de compétence apprenti. Par ailleurs, les données montrent que ces femmes n'ont pas eu un comportement différent, en termes d'heures, de celles qui ne bénéficiaient pas des mesures réglementaires particulières. Elles ont réalisé 150 heures en trois mois dans la même proportion, soit à plus de 70 %. Elles auraient donc vu leur certificat renouvelé pour une période de 12 mois.

En ce qui a trait au renouvellement du certificat de compétence occupation, il y a maintenant 169 femmes qui ont atteint le seuil de 5 000 heures travaillées dans la construction sur un total de 1 340 femmes ayant travaillé dans un titre occupationnel depuis 1971. Parmi celles-ci, 15 femmes ont eu leur certificat renouvelé en vertu du nouveau règlement depuis son adoption.

Les réflexions entourant la relance du PAEF devront évaluer les moyens efficaces et réalistes adaptés à la réalité actuelle facilitant le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

Mesure 15

POUR LES MOYENNES ET GRANDES ENTREPRISES (10 SALARIÉS ET PLUS), ÉTABLIR UNE OBLIGATION D'EMBAUCHE DE FEMMES

Rappel de l'objectif de la mesure

Pour les moyennes et grandes entreprises (10 salariés et plus), établir une obligation d'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, à la suite des 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 visées³⁹.

Ajustements réglementaires	Modification au <i>Règlement sur l'embauche et la mobilité de la main-d'oeuvre</i> .	Non réalisé
Ajustements administratifs	Cette modification obligerait la CCQ à modifier son système informatique afin d'identifier de façon ponctuelle les employeurs qui ont au moins 10 salariés à leur emploi.	Non réalisé
Résultats escomptés	Augmentation du nombre de femmes qui travaillent dans les entreprises de 10 salariés et plus.	Réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Si, quatre ans après l'implantation des mesures précédemment mentionnées, 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 CA de la CCQ serait invité à juger si la mise en application de cette mesure est inévitable.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. Le CFPIC a évalué à deux reprises la pertinence de mettre en place cette mesure et a choisi de concentrer les efforts du PAEF sur une stratégie de sensibilisation et de promotion.

L'industrie de la construction est composée en grande partie de petits employeurs : près de 60 % des employeurs enregistrés à la CCQ en 2011 embauchent un ou deux salariés. Les employeurs qui embauchent plus de 10 salariés comptent pour 9 % des employeurs et étaient au nombre de 2 179 en 2011. Actuellement, 28 % de ces employeurs embauchent au moins une femme. Parmi les employeurs de 10 salariés et moins, qui constituent 91 % de tous les employeurs, seulement 5 % d'entre eux embauchent des femmes. En fait, l'analyse du tableau ici-bas indique que la propension à embaucher une femme augmente avec la taille de l'employeur. Que les femmes se retrouvent dans les grandes entreprises n'a rien de surprenant, car plus une entreprise a d'employés, plus la probabilité qu'elle embauche une

³⁹ *Idem*.

femme est grande. Les employeurs de plus de 100 salariés ont presque tous une femme à leur emploi. En résumé, parmi les employeurs engageant des femmes, 75 % embauchent seulement une femme, alors que 11 % embauchent plus de deux femmes.

Tableau 4

Proportion d'employeurs qui embauchent des femmes dans l'industrie de la construction – 2011⁴⁰

Nombre moyen de salariés	Employeurs qui embauchent des femmes	Ensemble des employeurs	Part des employeurs qui embauchent des femmes
1 seul salarié	210	9 027	2 %
2 salariés	270	5 536	5 %
3 salariés	197	2 862	7 %
4 salariés	144	1 840	8 %
5 salariés	120	1 155	10 %
De 6 à 10 salariés	283	2 369	12 %
De 11 à 25 salariés	312	1 489	21 %
De 26 à 50 salariés	150	465	32 %
De 51 à 100 salariés	88	157	56 %
De 101 à 200 salariés	41	44	93 %
De 201 à 500 salariés	19	23	83 %
501 et plus	1	1	100 %
Total	1 835	24 968	7 %

Parmi les employeurs de plus de 10 salariés, on constate qu'il y a près de 1 570 employeurs qui n'ont pas embauché de femmes en 2011. Il existe ainsi un potentiel important d'employeurs pouvant favoriser la croissance du nombre de femmes, notamment si des quotas d'embauche étaient établis. D'un autre point de vue, si tous ces employeurs avaient eu au moins une femme à leur emploi en 2011, alors l'industrie de la construction aurait compté près de 3 640 femmes, soit 2 % de la main-d'œuvre. L'objectif du premier PAEF aurait alors été atteint.

L'application de telles mesures nécessite, entre autres, la prise en compte du taux de présence des femmes pour chacun des métiers et une planification à moyen terme pour former la main-d'œuvre féminine dans les métiers où il y a un besoin d'embauche.

Notons que pour les membres du comité, cette mesure apparaissait être la solution de remplacement valable à l'obligation contractuelle d'embauche. La littérature fait état des difficultés d'obliger l'embauche de femmes. Cependant, la relance du PAEF devra évaluer différentes stratégies innovatrices, coercitives, préférentielles, temporaires, etc., afin de relever ce problème systémique et de favoriser la place des femmes.

⁴⁰ Source : CCQ.

PHASE III : MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES EN AVAL

Rappel du but général de la phase III

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 suivantes⁴¹.

Axe 4 : Mesures de sensibilisation de la femme dans l'industrie de la construction

Mesure 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

Rappel de l'objectif de la mesure

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 chacun⁴².

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Soutenir « au besoin » les associations patronales et syndicales dans l'élaboration de cours à l'intention de leurs membres.	Non réalisé
Résultats escomptés	Membres des associations sensibilisés à l'embauche des femmes dans les métiers et occupation de la construction.	Non réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Continu. Suivi : Par les coordonnateurs des associations.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. Par contre, depuis l'entrée en vigueur du PAEF, la CCQ a rencontré les associations patronales et syndicales de l'industrie de la construction de façon régulière à l'occasion de leurs différents événements. Ces rencontres visaient à leur faire connaître le PAEF et à les sensibiliser à la présence des femmes dans l'industrie de la construction. Même si des actions formelles n'ont pas vu le jour, on note un changement progressif quant à la place de la femme dans l'industrie de la construction.

⁴¹ 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. Commission de la construction du Québec, mai 1996.

⁴² *Idem.*

L'engagement des partenaires de l'industrie de la construction et des acteurs concernés constitue un facteur important de réussite d'un PAEF. C'est pourquoi il serait important de les consulter afin de connaître leur position, leurs intérêts et leur avis concernant le développement de ce type de programmes. Cette réflexion devra préciser l'approche à privilégier.

Mesure 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

Rappel de l'objectif de la mesure

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 sélection⁴³.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Inventorier les outils existants, en élaborer de nouveaux au besoin et les rendre facilement disponibles aux entreprises.	Non réalisé
Résultats escomptés	Employeurs mieux outillés pour rencontrer des femmes de métier en entrevue.	Non réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Mars 1997. Suivi : Élaboration d'un guide et d'outils pour les entreprises disponibles auprès des associations patronales.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. Au cours de l'année 2012, la CCQ a collaboré avec le CIME à la réalisation d'un guide d'accompagnement à la gestion d'équipes mixtes, aidant l'intégration des femmes. Ce guide comporte, entre autres, un cahier destiné aux employeurs pour les aider à faire plus de place aux femmes dans leur équipe. Étant donné que certains préjugés persistent dans l'embauche des femmes, le développement de tels outils de sélection demeure pertinent. Il est recommandé d'arrimer la réflexion sur les moyens d'embauche avec la réflexion des partenaires des associations patronales quant à la révision des mécanismes d'embauche.

⁴³ *Idem.*

Mesure 18

CONCEVOIR UNE POLITIQUE GLOBALE POUR DÉSEXUALISER LES TEXTES LÉGAUX, RÉGLEMENTAIRES ET OFFICIELS

Rappel de l'objectif de la mesure :

Si le discours et les textes produits par la CCQ 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 mentalités⁴⁴.

Ajustements réglementaires	Aucune modification.	s.o.
Ajustements administratifs	Élaborer et faire approuver la politique par le conseil d'administration de la CCQ.	Non réalisé
Résultats escomptés	Insuffler la volonté de changement dans les textes et règlements officiels.	Non réalisé
Échéance et suivis	Échéance : Continu Suivi : Toute nouvelle réglementation et tout nouveau texte officiel de la CCQ seront déssexualisés.	Non réalisé

Constats et recommandations

Cette mesure n'a pas été réalisée. La CCQ a déposé une proposition de féminisation des métiers et occupations de l'industrie de la construction à l'Office québécois de la langue française (OQLF), en juin 1999. La forme de certains titres proposés pouvait causer une certaine confusion quant à l'interprétation en faisant référence aussi bien à des personnes qu'à des pièces d'équipement, ou encore pouvait susciter des commentaires déplacés. Dans les publications corporatives de la CCQ, l'utilisation de termes déssexualisés a été privilégiée. Concernant les textes législatifs et réglementaires, la déssexualisation semble poser des contraintes d'ordre légal.

La difficulté de modifier des habitudes bien ancrées s'avère un obstacle majeur à la réalisation de mesures de déssexualisation des titres. Il serait pertinent de prendre en compte les pratiques actuelles dans les autres métiers non traditionnels afin de trouver une proposition adéquate pour l'industrie de la construction ou d'en évaluer la pertinence. Enfin, il est constaté que les attentes, notamment auprès des groupes de femmes, sont favorables à la relance de cette mesure.

⁴⁴ *Idem.*

Constat global

À titre de constat général, le premier PAEF a concentré ses efforts sur les mesures visant l'augmentation de l'intérêt des femmes et l'augmentation du nombre de femmes formées dans l'industrie de la construction. Essentiellement, des modifications réglementaires ainsi que des activités de communication, de promotion et de sensibilisation ainsi que des activités entourant la formation ont été réalisées. Certes, plusieurs initiatives ont porté leurs fruits et des mesures ont permis une certaine ouverture en formation initiale afin de créer un bassin de main-d'œuvre féminine compétente. Mais, même formées, la porte semble toujours difficile à ouvrir pour les femmes sur les chantiers. Le défi demeure : l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

- L'objectif du premier PAEF voulant porter à 2 % la part de la main-d'œuvre féminine n'a pas été atteint et le nombre de 2 000 femmes n'a été réalisé que plusieurs années après la date visée.
- Les problèmes de harcèlement, de discrimination systémique et d'intimidation sont soulevés par les femmes comme principaux motifs d'abandon des métiers de l'industrie de la construction.
- L'absence de réseau ou de lieu de partage pour les femmes a eu pour effet de stratifier leur isolement sur les chantiers de construction.
- Les mesures réglementaires visant à favoriser l'accès ont donné des résultats.
- Des mesures concernant des partenaires externes n'ont pas pu être réalisées.
- Les caractéristiques de l'industrie de la construction (notamment 25 000 employeurs et un seul organisme pour veiller à l'application du PAEF, une mobilité de la main-d'œuvre, un régime particulier de relations de travail et d'adhésion syndicale, la saisonnalité des emplois, ainsi que la diversité et la pluralité syndicale) constituent un enjeu réel dans l'atteinte des cibles fixées.
- La perception des groupes de femmes et de certains intervenants gouvernementaux veut que la CCQ n'ait pas exercé son leadership ni consacré assez de ressources à la mise en œuvre du PAEF.

Soulignons que le contexte particulier de l'industrie de la construction du Québec a constitué un défi dans la mise en œuvre du PAEF. En effet, la CCQ, qui a été mandatée pour réaliser le PAEF, ne représente pas l'employeur responsable d'appliquer les mesures du programme à l'instar d'un organisme public occupant seul le rôle d'employeur et responsable de mettre en œuvre les mesures de son programme. La CCQ avait le mandat de faire appliquer des mesures dans un contexte multi-employeur où, à l'époque, plus de 15 000 employeurs engageaient plus de 85 000 travailleurs. Un programme hors-norme, mis en œuvre par une organisation au cœur de l'industrie, mais qui n'embauche pas la main-d'œuvre de la construction. Une particularité à prendre en compte dans une révision du PAEF. Notons que les attentes⁴⁵ pour que l'industrie de la construction soit plus accessible aux femmes sont élevées. De ces faits, la CCQ se doit de saisir l'occasion en consolidant son rôle de leadership, de concertation et de coordination. L'actualisation du PAEF est incontournable. L'engagement des différents partenaires et acteurs concernés à poser des gestes concrets constitue l'une des conditions de succès à l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Dans le même sens, une coordination constante ainsi qu'un suivi rigoureux des mesures du nouveau PAEF seront déterminants.

⁴⁵ Citons notamment ces études :

Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles, mai 2007.

Les femmes dans l'industrie de la construction. Mémoire déposé au ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale par le Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction, le 8 février 2010.

Le prochain PAEF doit miser sur une intégration, un accès et un maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction durable, et ce, dans le respect de leurs droits. Cette question d'équité devra également être arrimée avec les différentes préoccupations concernant la diversité de la main-d'œuvre.

Tirant les leçons du premier PAEF 1997-2012, la concertation, l'adhésion et l'engagement des partenaires de l'industrie et acteurs concernés s'avèrent incontournables pour bien définir, renouveler, mettre en œuvre et assurer le suivi des mesures qui feront partie du prochain PAEF. Ainsi, il est proposé dans un premier temps de réaliser une consultation élargie des différents partenaires de l'industrie de la construction et des acteurs concernés afin de cibler des objectifs, des mesures ainsi que des actions efficaces et réalisables. Ensuite, un nouveau PAEF considérant les enjeux et défis actuels sera soumis à l'approbation du conseil d'administration de la CCQ et mis en œuvre.

ANNEXE 1

LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION Portrait 2011

En 1993, lors du Sommet sur l'industrie de la construction, une résolution unanime des parties patronales et syndicales est adoptée pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction. En 1995, la loi 46 crée d'ailleurs l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières qui favoriseront l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction. C'est ainsi qu'un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie est mis en place en septembre 1995 par le conseil d'administration de la CCQ. Son mandat est d'établir un diagnostic de la situation et de proposer un plan d'action. Le comité remet son rapport en mai 1996. Le rapport propose un programme d'accès dont l'objectif global, « 2 000 femmes pour les années 2000 », porterait à 2 % la proportion de femmes au sein de la main-d'œuvre de l'industrie, et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre du plan de redressement s'est amorcée en 1997. En 2011, une étape importante est franchie avec l'atteinte de l'objectif de 2 000 femmes actives dans l'industrie de la construction. Par ailleurs, la CCQ complètera en 2012 un bilan du programme d'accès et proposera un nouveau programme adapté à la situation actuelle.

Afin d'évaluer le chemin parcouru depuis 1997, le présent document fournit des données statistiques touchant différents aspects de la situation des femmes dans la construction assujettie à la Loi R-20. Également, le comportement des femmes est analysé en ce qui a trait à leur persévérance dans l'industrie de la construction. Pour compléter ce portrait, une comparaison est effectuée avec la construction non couverte par la Loi R-20 ainsi qu'avec les autres provinces du Canada.

Comme nous le verrons, les efforts consentis pour attirer les femmes portent leurs fruits, mais il reste du travail à faire pour qu'elles poursuivent leur carrière dans l'industrie. Il y a beaucoup de femmes qui occupent un emploi connexe aux chantiers de construction, mais peu de femmes sur les chantiers à proprement dit.

Quelques chiffres

Trois fois plus de femmes intègrent l'industrie

Au moment de la mise en œuvre du programme d'accès, en 1997, le nombre de femmes était négligeable dans l'industrie de la construction : on en comptait 243, ce qui représentait seulement 0,3 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Au cours des années suivantes, les femmes ont progressé à un rythme remarquable en ce qui a trait aux entrées de main-d'œuvre⁴⁶. Alors qu'elles représentaient seulement 1 % des entrées en 1997, cette part a triplé pour atteindre 3 % en 2006. Deux années de recul ont suivi, puis la part des femmes a recommencé à croître en 2009 et elle a atteint 2,7 % en 2011. Le nombre d'entrées de femmes connaît sa meilleure performance des cinq dernières années en 2011 : 393 femmes sont entrées dans la construction, soit 4 %

⁴⁶ Personne ayant travaillé au moins une heure dans l'année et qui ne l'avait jamais fait auparavant, ce qui exclut les retours.

de plus que l'année précédente. Pendant ce temps, les entrées de l'ensemble de la main-d'œuvre étaient en hausse de 1 %.

Au cours de la période 1997-2011, 4 430 femmes ont ainsi entamé une carrière dans l'industrie de la construction. Toutefois, ces nombreuses entrées de femmes ont été contrecarrées par un taux de départs de l'industrie passablement élevé, pratiquement le double de celui des hommes. C'est ce qui fait que c'est seulement en 2011 que le nombre de femmes actives dans l'industrie de la construction a atteint l'objectif fixé par le programme d'accès de 2 000 femmes sur les chantiers de construction, alors qu'on souhaitait l'atteindre en 10 ans.

Entrées de main-d'œuvre, 1997-2011

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	46	4 217	1,1 %
1998	102	5 895	1,7 %
1999	161	8 355	1,9 %
2000	180	8 972	2,0 %
2001	193	8 595	2,2 %
2002	287	12 064	2,4 %
2003	402	14 446	2,8 %
2004	434	15 731	2,8 %
2005	413	14 081	2,9 %
2006	382	12 172	3,1 %
2007	377	13 914	2,7 %
2008	384	15 805	2,4 %
2009	298	11 808	2,5 %
2010	378	14 441	2,6 %
2011	393	14 573	2,7 %
Total	4 430	175 069	2,5 %

Source : CCQ.

Les femmes intègrent l'industrie le plus souvent à titre d'apprenties (73 % des entrées). Peu d'entre elles entrent à titre de compagnons : seulement 3 % des femmes entrent par cette voie, alors que la proportion est de 10 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre. La proportion d'entrées à titre d'occupation est équivalente, soit 24 % pour les femmes, comparativement à 23 % pour l'ensemble de la main-d'œuvre.

Les nouvelles apprenties de cette période ont un diplôme d'études professionnelles dans une proportion de 41 %, tout comme l'ensemble de la main-d'œuvre.

Entrées de main-d'œuvre selon le statut et selon la détention d'un diplôme d'études professionnelles chez les apprentis, cumulatif 1997-2011

	Femmes		Total		Part des femmes
	Nombre	Répartition	Nombre	Répartition	
Statut					
Compagnon	132	3 %	17 045	10 %	0,8 %
Apprenti	3 220	73 %	117 672	67 %	2,7 %
Occupation	1 078	24 %	40 352	23 %	2,7 %
Total	4 430	100 %	175 069	100 %	2,5 %
Présence d'un diplôme chez les apprentis					
Avec diplôme	1 324	41 %	47 742	41 %	2,8 %
Sans diplôme	1 896	59 %	69 930	59 %	2,7 %
Total	3 220	100 %	117 672	100 %	2,7 %

Source : CCQ.

L'objectif de « 2 000 femmes pour les années 2000 » est maintenant atteint

La proportion de femmes par rapport à la main-d'œuvre totale augmente en 2011 pour atteindre 1,3 %, comparativement à 1,24 % l'année précédente. La composition de la main-d'œuvre ne pouvant être modifiée radicalement sur une courte période de temps, il reste que la part des femmes demeure encore faible en 2011, mais elle progresse.

Le nombre de femmes actives dans la construction s'établit ainsi à 2 067 en 2011, sur une main-d'œuvre totale de 159 166 personnes. Par rapport à 2010, cela représente une croissance de près de 9 % du nombre de femmes, alors que la main-d'œuvre totale augmente de 4 %. L'année 2011 marque donc l'atteinte de l'objectif fixé à « 2 000 femmes pour les années 2000 » dans le cadre du programme d'accès. Sans constituer une masse significative, le nombre de femmes commence toutefois à représenter un noyau ferme. La présence des femmes dans la construction se concrétise donc de plus en plus. Comme nous le verrons en deuxième partie, leur taux élevé de départs de l'industrie demeure cependant une entrave à un accroissement plus rapide du nombre de femmes dans l'industrie.

Par ailleurs, l'objectif premier du programme d'accès était d'atteindre 2 % de femmes parmi la main-d'œuvre totale. Actuellement, leur proportion dépasse 2 % dans quelques métiers et occupations seulement. Cet objectif négligeait cependant le potentiel de croissance de l'activité de construction. Si l'objectif de 2 % représentait environ 1 700 femmes en 1997, en 2011 cela correspond désormais à près de 3 200 femmes, la main-d'œuvre totale étant passée pendant cette période de 85 189 à 159 166.

Par contre, les femmes représentent près de 3 % de la nouvelle main-d'œuvre qui accède actuellement à l'industrie.

Main-d'œuvre active dans la construction selon le sexe, 1997-2011

Année	Femmes	Total	Part des femmes
1997	243	85 189	0,29 %
1998	302	87 999	0,34 %
1999	412	94 113	0,44 %
2000	515	98 109	0,52 %
2001	627	99 981	0,63 %
2002	770	108 324	0,71 %
2003	1 031	118 727	0,87 %
2004	1 303	128 411	1,01 %
2005	1 481	133 395	1,11 %
2006	1 566	134 080	1,17 %
2007	1 664	138 132	1,20 %
2008	1 730	144 991	1,19 %
2009	1 735	145 857	1,19 %
2010	1 904	153 289	1,24 %
2011	2 067	159 166	1,30 %

Source : CCQ.

Le profil des femmes actives en 2011 demeure notablement différent de celui des hommes. Étant donné leur intégration récente, les femmes cumulent en moyenne 5 années d'activité, comparativement à 12 années pour les hommes. Relativement au statut, elles sont apprenties dans une très large proportion, soit 59 %, comparativement à 32 % pour les hommes. Seulement 18 % des femmes ont le statut de compagnon, alors que la proportion est de 50 % pour les hommes. En 2011, l'industrie compte tout de même 48 femmes compagnons de plus que l'année précédente : elles sont alors près de 370. Finalement, le statut d'occupation est détenu par 23 % des femmes, comparativement à 18 % pour les hommes.

Quelques métiers privilégiés

Le profil différent des femmes fait en sorte que la proportion de femmes est de 2,4 % chez l'ensemble des apprentis, de 0,5 % chez les compagnons et de 1,7 % chez les occupations.

Dans le cas des apprentis, la présence des femmes est proportionnellement plus élevée dans les métiers de calorifugeur, carreleur, peintre, plâtrier et poseur de revêtements souples. Leur pourcentage y est supérieur à 3 %. À l'inverse, la part des femmes apprenties est inférieure à 1 % dans les métiers de briqueteur-maçon, couvreur, frigoriste, mécanicien en protection-incendie et opérateur de pelles. Elles sont absentes du métier de mécanicien de machines lourdes.

Pour ce qui est du statut de compagnon, le pourcentage de femmes dépasse 1 % dans seulement quatre métiers, soit calorifugeur (3 %), carreleur (1,1 %), peintre (3,6 %) et plâtrier (1,9 %). Il n'y a pas de femmes compagnon dans le métier de mécanicien de machines lourdes.

Les occupations de magasinier/commis, de plongeur et de préposé à l'arpentage comptent une proportion relativement élevée de femmes, soit respectivement 30 %, 4 % et 8 %. Par contre, elles sont peu présentes dans la main-d'œuvre de lignes ou comme soudeuses.

Nombre de femmes actives selon le métier et l'occupation, 2011

Métier/Occupation	Femmes			Part des femmes		
	Apprenti	Compagnon	Total	Apprenti	Compagnon	Total
Briqueur-maçon	19	7	26	0,8 %	0,3 %	0,5 %
Calorifugeur	18	19	37	6,3 %	3,0 %	4,0 %
Carreleur	52	11	63	4,3 %	1,1 %	2,8 %
Charpentier-menuisier	277	38	315	1,3 %	0,2 %	0,7 %
Chaudronnier	3	2	5	2,5 %	0,3 %	0,7 %
Cimentier-applicateur	18	3	21	1,5 %	0,2 %	0,8 %
Couvreur	20	3	23	0,8 %	0,1 %	0,4 %
Électricien	115	54	169	2,0 %	0,5 %	1,0 %
Ferblantier	25	14	39	1,6 %	0,5 %	0,9 %
Ferrailleur	8	4	12	1,3 %	0,3 %	0,7 %
Frigoriste	6	2	8	0,6 %	0,1 %	0,3 %
Grutier	3	6	9	1,3 %	0,4 %	0,5 %
Mécanicien d'ascenseur	4	4	8	1,3 %	0,6 %	0,9 %
Mécanicien de chantier	2	1	3	1,2 %	0,1 %	0,2 %
Mécanicien de machines lourdes			0	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Mécanicien en protection-incendie	1	1	2	0,3 %	0,2 %	0,2 %
Monteur d'acier de structure	7	4	11	1,5 %	0,2 %	0,5 %
Monteur-mécanicien vitrier	11	1	12	1,0 %	0,1 %	0,6 %
Opérateur de pelles	10	16	26	0,8 %	0,3 %	0,4 %
Opérateur d'équipement lourd	25	17	42	2,1 %	0,3 %	0,6 %
Peintre	439	102	541	15,7 %	3,6 %	9,6 %
Plâtrier	95	28	123	5,7 %	1,9 %	4,0 %
Poseur de revêtements souples	12	6	18	3,2 %	0,8 %	1,5 %
Poseur de systèmes intérieurs	18	11	29	1,7 %	0,8 %	1,2 %
Serrurier de bâtiment	8	2	10	2,2 %	0,3 %	0,9 %
Tuyauteur	33	12	45	1,1 %	0,2 %	0,5 %
Total des métiers	1 229	368	1 597	2,4 %	0,5 %	1,2 %
Boutefeu et foreur			9			1,3 %
Conducteur de camions			21			2,3 %
Magasinier/Commis			8			29,6 %
Manceuvre			303			1,4 %
Plongeur			5			3,8 %
Préposé à l'arpentage			103			8,3 %
Autres occupations			21			0,5 %
Total des occupations			470			1,7 %
Total			2 067			1,3 %

Source : CCQ.

Compte tenu de leurs choix de métier ou d'occupation, les femmes n'œuvrent pas dans les mêmes secteurs que les hommes. Dans le cas des métiers, elles travaillent principalement dans le secteur institutionnel et commercial et dans le secteur résidentiel. Elles réalisent en effet 89 % de leurs heures travaillées dans ces deux secteurs, comparativement à 76 % pour les hommes.

Proportion des heures travaillées par secteur, selon le sexe, 2011

Secteur	Femmes			Hommes		
	Métiers	Occupations	Total	Métiers	Occupations	Total
Génie civil et voirie	5 %	66 %	19 %	15 %	59 %	23 %
Industriel	6 %	10 %	6 %	9 %	7 %	9 %
Institutionnel et commercial	55 %	19 %	47 %	52 %	25 %	47 %
Résidentiel	34 %	5 %	28 %	24 %	9 %	21 %
Total	100 %					

Source : CCQ.

Dans une proportion de 7 %, les employeurs ont à leur emploi au moins une femme, et ce sont le plus souvent des entreprises de grande taille. Parmi les employeurs de 5 salariés et moins, qui constituent 82 % de tous les employeurs, seulement 5 % d'entre eux embauchent des femmes. À l'opposé, 43 % des employeurs de plus de 25 salariés embauchent des femmes. Que les femmes se retrouvent dans les grandes entreprises n'a rien de surprenant, car plus une entreprise a d'employés, plus la probabilité qu'elle embauche une femme est grande.

Proportion d'employeurs qui embauchent des femmes, 2011

Nombre moyen de salariés	Employeurs qui embauchent des femmes	Ensemble des employeurs	Part des employeurs qui embauchent des femmes
5 salariés et moins	941	20 420	5 %
6 à 10 salariés	283	2 369	12 %
11 à 25 salariés	312	1 489	21 %
26 à 50 salariés	150	465	32 %
Plus de 50 salariés	149	225	66 %
Total	1 835	24 968	7 %

Source : CCQ.

Une rémunération qui tend à s'uniformiser

Dans l'industrie de la construction, le taux de salaire horaire est le même, qu'on soit une femme ou un homme. Néanmoins, la rémunération totale dépend du nombre d'heures travaillées, et ce dernier varie beaucoup selon le métier, le statut et le secteur. Les moyennes globales d'heures travaillées et de salaires ne peuvent donc pas être utilisées pour comparer la situation des femmes à celle des hommes. Ces moyennes, dans le cas des femmes, reflètent le fait que les deux tiers sont encore au stade de l'apprentissage et, qui plus est, à la première période d'apprentissage pour la majorité. D'où un taux de salaire plus bas et une durée de travail plus courte. De plus, la majorité des femmes se retrouvent dans les métiers ayant les taux de salaire horaire les plus bas et les moyennes d'heures les plus faibles.

Étant donné la répartition différente par métier et par statut pour les femmes, une comparaison plus adéquate de la rémunération totale consiste à comparer les apprentis se situant à la même période d'apprentissage, pour un métier donné. Il faut également restreindre la comparaison aux métiers présentant le plus grand nombre de femmes, pour une meilleure représentativité. Les données pour les trois métiers les plus courants chez les femmes fournissent donc un portrait plus juste de la situation. Mais même pour ces métiers, ce sont les données des apprentis de première période qui offrent la meilleure représentativité, car le nombre de femmes y est le plus élevé.

Une comparaison a été réalisée pour le salaire, en utilisant les moyennes pour les 12 mois suivant l'obtention du certificat de compétence apprenti ou le changement de période d'apprentissage. Une moyenne globale par période d'apprentissage couvrant de 2001 à 2011 a ainsi été calculée, ce qui permet d'avoir un nombre de femmes plus représentatif. Finalement, la moyenne totale des apprentis a été pondérée en ramenant la répartition des femmes entre les périodes d'apprentissage identique à celle des hommes.

Il en résulte des moyennes de salaires assez proches entre femmes et hommes dans le cas des métiers de peintre et d'électricien. Pour les peintres, le salaire moyen des femmes est en effet équivalent à celui observé pour les hommes. Pour les électriciens, le salaire moyen des femmes représente 88 % de celui des hommes.

Par contre, l'écart de salaire est plus élevé dans le cas du métier de charpentier-menuisier : le salaire moyen des femmes équivaut à seulement 74 % de celui des hommes. Bien des facteurs peuvent expliquer cet écart. Dans ce cas-ci, la détention ou non d'un diplôme a un impact important. Il s'avère que les femmes diplômées gagnent un salaire qui se compare davantage à celui des hommes diplômés (80 %), alors que les femmes non diplômées s'en tirent moins bien, gagnant seulement 71 % du salaire des hommes non diplômés. Les non diplômés représentent plus des trois quarts de la main-d'œuvre de ce métier autant pour les hommes que pour les femmes, mais l'écart de salaire entre les femmes diplômées et non diplômées est beaucoup plus grand que celui entre les hommes diplômés et non diplômés.

Ainsi, quand les différences de statut et de métier sont prises en compte, on constate que les femmes gagnent souvent sensiblement comme les hommes. Il subsiste certains écarts qui s'atténueraient en bonne partie si l'on raffinait l'analyse en tenant compte de la détention ou non d'un diplôme, ou du secteur dans lequel les femmes travaillent. Cette analyse sera réalisable quand il y aura un nombre de femmes suffisant, statistiquement, dans l'industrie de la construction. Mais il ressort déjà que gagner sa vie dans l'industrie de la construction est possible pour les femmes. Ce qui semble plus difficile, c'est d'y rester, comme nous le verrons dans la prochaine partie.

Comparaison de la rémunération entre les femmes et les hommes pour les 12 mois suivant l'obtention du certificat de compétence apprenti ou le changement de période d'apprentissage, moyenne 2001-2011

Période d'apprentissage	Femmes	Hommes	% femmes/hommes
Charpentier-menuisier			
1	10 290 \$	14 727 \$	70 %
2	19 729 \$	25 191 \$	78 %
3	24 655 \$	32 800 \$	75 %
Total	13 826 \$	21 425 \$	65 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	15 921 \$	21 425 \$	74 %
Peintre			
1	11 212 \$	11 004 \$	102 %
2	20 005 \$	21 202 \$	94 %
3	29 050 \$	27 900 \$	104 %
Total	15 706 \$	16 905 \$	93 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	16 953 \$	16 905 \$	100 %
Électricien			
1	16 433 \$	19 212 \$	86 %
2	23 253 \$	27 242 \$	85 %
3	30 495 \$	33 673 \$	91 %
4	36 119 \$	40 688 \$	89 %
Total	23 361 \$	28 419 \$	82 %
<i>Moyenne pondérée*</i>	24 909 \$	28 419 \$	88 %

* Moyenne si la répartition des femmes entre les périodes d'apprentissage était identique à celle de la main-d'œuvre totale.

Source : CCQ.

Un taux d'abandon presque deux fois plus élevé pour les femmes

Comme la première partie le montrait, le recrutement de femmes a été important depuis 1997 : près de 4 430 femmes ont amorcé une carrière dans la construction. Cependant, les données sur la rétention de cette main-d'œuvre sont plutôt effarantes, ce qui explique que malgré ce nombre élevé d'entrées, seulement 2 067 femmes étaient encore actives en 2011.⁴⁷

Le taux d'abandon des femmes n'est en effet guère rassurant. Si on oublie les compagnons, où un nombre trop restreint de femmes intègrent l'industrie pour établir une comparaison, près de 60 % des femmes entrées comme apprenties ou occupations ont quitté après cinq ans. Pour les hommes, c'est 36 % qui sont partis; c'est donc presque deux fois plus de femmes que d'hommes qui quittent l'industrie. L'écart se remarque que les femmes soient diplômées, non diplômées ou qu'elles exercent une occupation.

⁴⁷ Pour un rapport complet sur l'abandon, consultez le document : *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction - Ampleur et causalités*. Commission de la construction du Québec, Direction recherche et organisation, février 2008.

Taux d'abandon selon le sexe Cohortes de 1997 à 2006

	Taux après				
	1 an	2 ans	3 ans	4 ans	5 ans
Femmes					
Apprentie	22 %	35 %	44 %	51 %	58 %
- non diplômée	26 %	40 %	50 %	57 %	64 %
- diplômée	15 %	28 %	36 %	42 %	48 %
Occupation	24 %	37 %	46 %	53 %	60 %
Total	22 %	36 %	45 %	52 %	58 %
Hommes					
Apprenti	13 %	21 %	26 %	30 %	34 %
- non diplômé	17 %	26 %	32 %	36 %	40 %
- diplômé	7 %	13 %	17 %	20 %	23 %
Occupation	19 %	27 %	32 %	36 %	40 %
Total	15 %	23 %	28 %	32 %	36 %

Source : CCQ.

Les nombreuses entrées de femmes ont permis l'augmentation de la population féminine, mais ont servi, en grande partie, à compenser les départs. Également, les femmes sont relativement moins nombreuses à effectuer un retour dans l'industrie après une période d'inactivité. Leur départ de l'industrie semble plus définitif que celui des hommes; c'est d'ailleurs ce qui se dégageait de l'étude sur les abandons.⁴⁸

De fait, si le taux d'abandon des femmes avait été similaire à celui des hommes au cours de la période de 1997 à 2011, ce sont près de 2 820 femmes qui travailleraient dans la construction aujourd'hui, plutôt que 2 067.

Au-delà des chantiers

Les données examinées jusqu'à présent ne montrent qu'une facette de la présence des femmes dans la construction. En effet, la construction assujettie à la Loi R-20 constitue seulement une portion de l'activité totale de construction, soit les deux tiers. De plus, d'autres professions que celles directement actives sur les chantiers évoluent dans l'industrie de la construction, et dans ce cas-là, les femmes sont plus nombreuses.

À cet égard, les données de l'Enquête sur la population active de Statistique Canada apportent un éclairage intéressant, car elles englobent toute l'industrie de la construction. Elles couvrent donc la main-d'œuvre des secteurs assujettis et non assujettis à la Loi R-20 ainsi que toutes les professions. Selon ces données, l'emploi total dans la construction en 2006 était de 186 101 personnes, dont 22 263 femmes, soit 12 %.

Lorsqu'on examine ce que font les femmes dans l'industrie de la construction, on constate que près de 90 % d'entre elles exercent une profession reliée à l'administration de l'entreprise. Le personnel en finance,

⁴⁸ Idem, p.44.

en secrétariat et en administration compte, par exemple, 8 791 femmes, et 7 689 femmes sont employées comme personnel de bureau (commis comptable, par exemple). Plus de 3 000 femmes occupent des postes supérieurs dans la gestion, comme professionnelles ou techniciennes en gestion (1 099) ou comme cadres (2 015). Dans les professions plus directement reliées aux métiers de la construction, les femmes étaient au nombre de 1 677 en 2006, ce qui est presque équivalent aux données de la CCQ pour les travailleuses assujetties.

Il y a donc beaucoup de femmes évoluant dans un emploi connexe aux chantiers de construction, mais peu de femmes sur les chantiers à proprement dit.

Emploi dans l'industrie de la construction selon le sexe et la profession, 2006

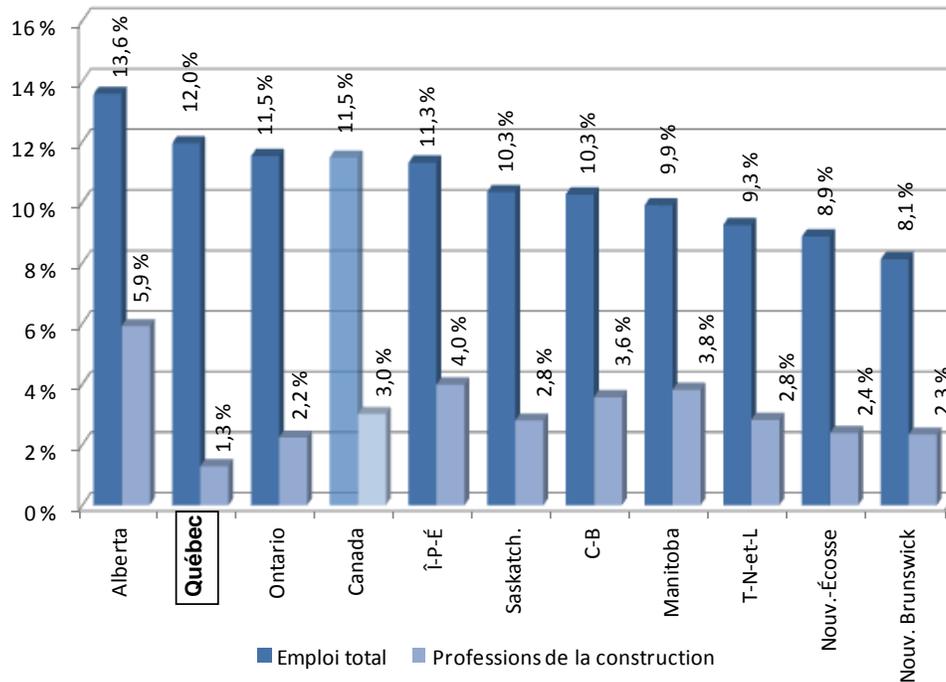
Profession	Femmes	Hommes	Total	Part des femmes
Total	22 263	163 838	186 101	12 %
A Gestion	2 015	24 943	26 958	7 %
B Affaires, finance et administration	17 578	983	18 562	95 %
- Personnel professionnel en gestion des affaires et en finance	1 099	150	1 249	88 %
- Personnel en finance, en secrétariat et en administration	8 791	253	9 043	97 %
- Personnel de bureau et personnel de supervision du travail de bureau	7 689	581	8 270	93 %
C Sciences naturelles et appliquées et professions apparentées	652	7 723	8 375	8 %
F Arts, culture, sports et loisirs	0	265	265	0 %
G Ventes et services	341	1 229	1 570	22 %
H Métiers, transport et machinerie	1 677	128 553	130 229	1 %
- Entrepreneurs et contremaîtres du personnel des métiers et des transports	53	20 126	20 179	0 %
- Personnel des métiers de la construction	830	50 000	50 830	2 %
- Autres métiers	541	30 297	30 837	2 %
- Transport et conducteurs d'équipement lourd	0	14 442	14 442	0 %
- Aides de soutien des métiers, manœuvres en construction et de transport et personnel assimilé	254	13 689	13 942	2 %
I Professions propres au secteur primaire	0	142	142	0 %

Source : Statistique Canada.

Une meilleure intégration sur les chantiers dans les autres provinces

Globalement, le Québec ne se distingue pas des autres provinces en ce qui a trait à l'emploi total des femmes dans l'industrie de la construction. Selon les données de l'enquête sur la population active de 2006 de Statistique Canada, les autres provinces du Canada, en particulier les plus peuplées, ont sensiblement la même proportion de femmes qui œuvrent dans l'industrie de la construction, soit autour de 11,5 %. D'après les données de Statistique Canada, les chantiers semblent par contre plus accueillants pour les femmes dans les autres provinces du Canada. Lorsqu'on regarde seulement les professions de la construction, le Québec se distingue en effet avec la plus faible part de femmes, soit 1,3 % alors que la moyenne nationale est de 3 %, même qu'elle grimpe à 5,9 % en Alberta et à 4 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Part des femmes dans l'industrie de la construction par province en 2006
Emploi total et emploi dans les professions de la construction



Source : Statistique Canada.

Conclusion

Si les femmes sont encore peu présentes dans les métiers de la construction, un important rattrapage a été fait ces dernières années. Mais beaucoup reste cependant à faire. La présence des femmes dans la construction assujettie à la Loi R-20 serait beaucoup plus élevée si ces dernières persévéraient davantage. L'industrie a réussi à accroître l'entrée des femmes au cours des dernières années, mais les difficultés d'intégration sont venues en partie annuler ces résultats.

Prise dans son ensemble, l'industrie de la construction fait tout de même place à un nombre important de femmes dans les fonctions administratives. Le Québec est d'ailleurs dans une position avantageuse à cet égard, par rapport à ce que l'on observe dans les autres provinces du Canada, mais sur les chantiers à proprement dit, un retard persiste, comparativement au reste du Canada.

ANNEXE 2

**LES FEMMES ET
LES MEMBRES DE MINORITÉS VISIBLES
DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION
Enquête sur les perceptions des employeurs**

Rapport synthèse

Août 2009

Direction des communications

Commission de la construction du Québec

Réalisé par Mathieu Dion
avec la collaboration de Pauline Dupuis et de Jocelyne Roy

Table des matières

PAGE DE PRÉSENTATION	I
TABLE DES MATIÈRES.....	II
MISE EN CONTEXTE.....	1
BUT.....	2
MÉTHODOLOGIE	3
RÉSULTATS	4
FREINS ET LEVIERS.....	9
RECOMMANDATIONS	13
BIBLIOGRAPHIE	15

Mise en contexte

En 1993, lors du *Sommet sur l'industrie de la construction*, une résolution unanime des parties patronales et syndicales est adoptée pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction. En conséquence, la loi 46 de 1995 a créé l'obligation pour la CCQ d'élaborer des règles particulières qui favoriseront l'accès des femmes, leur maintien et l'augmentation de leur nombre dans l'industrie de la construction.

C'est ainsi qu'un comité de travail sur l'accès des femmes dans l'industrie a été mis en place en septembre 1995 par le conseil d'administration de la CCQ. Son mandat était d'établir un diagnostic de la situation et de proposer un plan d'action. Le comité remet son rapport en mai 1996, avec pour objectif « 2 000 femmes pour les années 2000 », ce qui porterait à 2 % la proportion de femmes chez les salariés de l'industrie, et ce, sur un échéancier de 10 ans. La mise en œuvre des 18 recommandations du plan s'est amorcée en 1997.

Au moment de la mise en œuvre de ce plan, le nombre de femmes dans l'industrie était de l'ordre de 243, ce qui représentait 0,29 % de la main-d'œuvre totale alors chiffrée à 85 189; en 2008, elles étaient 1 727 sur 144 428 travailleurs⁴⁹. Malgré cette hausse considérable de 700 %, les femmes ne représentent toujours qu'une part très faible de l'ensemble des travailleurs sur les chantiers avec un maigre 1,2 %. Bien que leur représentation dépasse 2 % dans quelques métiers, l'objectif fixé par le rapport de 1996 n'a donc pas été atteint.

De plus, après cinq années sur les chantiers, c'est plus de 60 % des femmes qui ont abandonné leur métier entre 1997 et 2003 contre 38 % pour les hommes⁵⁰. Il y a en conséquence un problème de rétention bien réel, ajouté à celui du recrutement.

À la lueur d'un bilan réalisé par un comité de travail interne de la CCQ, il est ainsi apparu à propos de sonder les employeurs sur la question du recrutement et de la rétention des femmes dans l'industrie, ce qui n'a jamais été fait jusqu'à maintenant. Considérant également les engagements de l'organisme au regard de l'intégration de nouvelles clientèles, dont les membres de minorités visibles, la CCQ a souhaité profiter de l'occasion pour vérifier les perceptions des employeurs à leur endroit.

⁴⁹ Commission de la construction du Québec, *Les femmes dans la construction* (Montréal, Canada : Commission de la construction du Québec, 2009), 3.

⁵⁰ *Id.*

But

Dans le but de connaître l'opinion des employeurs au sujet de la présence des femmes et des membres de minorités visibles sur les chantiers de construction, de développer de nouvelles stratégies pour les intéresser à ce secteur pour y faire carrière et de favoriser leur rétention, la Direction des communications a commandé une enquête exploratoire auprès d'un ensemble d'employeurs, se traduisant par la tenue d'entretiens.

Les objectifs des entretiens exploratoires :

- explorer les raisons qui amènent un employeur à embaucher ou à ne pas embaucher une main-d'œuvre féminine ou de minorités visibles;
- comprendre davantage la perception des employeurs à l'égard de la présence des femmes et des membres de minorités visibles sur les chantiers;
- déterminer les freins et les leviers d'embauche et de maintien en emploi de ces deux clientèles sur les chantiers de construction;
- proposer des recommandations stratégiques pour encourager leur recrutement et leur maintien en emploi, particulièrement au regard des femmes.

Puisque le principal enjeu visé par cette enquête est celui de la présence des femmes sur les chantiers, nos entretiens ont d'abord porté sur cette question. Nous avons ensuite profité de l'occasion pour saisir le pouls des employeurs à l'égard des membres de minorités visibles et sur leur main-d'œuvre en général.

À noter que par « membres de minorités visibles » on entend des personnes qui ne sont pas de race blanche ni autochtones⁵¹. Pour alléger la lourdeur du texte, l'énoncé « membres de minorités visibles » inclut également les immigrants, soit des personnes nées à l'extérieur du Canada, quel que soit leur âge au moment de la migration.

⁵¹ Lock Kunz, Jean, *Jeunes et visibles : Accès des jeunes immigrants et membres de minorités visibles au marché du travail* (Gatineau, Canada : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada, 2003), 3.

Méthodologie

L'approche méthodologique adoptée pour les entretiens ne prétend pas être représentative sur le plan statistique, mais suffisamment complète pour dégager les tendances lourdes, les paramètres communs et les pistes pouvant soutenir la préparation d'un plan d'action. Les résultats obtenus sont d'ailleurs plus qualitatifs que quantitatifs.

Cette enquête visait à joindre un nombre assez important d'employeurs pour couvrir une variété et une quantité d'opinions et de perceptions suffisantes à l'atteinte du but ici fixé.

Ainsi, pour parvenir aux fins de cette enquête, nous sommes entrés en contact avec 54 entreprises situées dans les chefs-lieux des régions du Québec. Les entretiens ont été effectués en personne afin de faciliter l'échange entre l'enquêteur et l'employeur, de permettre à ce dernier de se livrer sans barrière et avec franchise, et de bien interpréter ses propos.

Afin d'obtenir un échantillonnage représentatif de l'ensemble des employeurs de l'industrie de la construction au Québec susceptibles d'embaucher une main-d'œuvre féminine, nous nous sommes imposé certains critères dans la sélection des employeurs. Les employeurs rencontrés, outre ceux de la troisième catégorie, n'étaient donc pas choisis au hasard.

La sélection des entreprises à contacter a été réalisée à partir de listes d'employeurs qui ont été préparées par la Direction recherche et organisation de la CCQ. Une seule condition a été retenue pour constituer la population cible, soit que les employeurs devaient avoir un minimum de 10 employés, puisqu'en 2008 ce sont avant tout des employeurs de 10 salariés et plus qui ont embauché des femmes⁵². Parmi ceux-ci, pour des fins d'objectivité, il s'agissait ensuite de les regrouper sous trois catégories :

- employeurs qui embauchent régulièrement une main-d'œuvre féminine, à raison d'une personne et plus par année depuis 1997⁵³ (catégorie 1);
- employeurs qui ont déjà embauché une main-d'œuvre féminine, mais qui ont cessé de le faire au cours des dernières années (catégorie 2);
- employeurs qui n'ont jamais embauché une main-d'œuvre féminine dans les métiers où elles sont en nombre suffisant (catégorie 3).

⁵² Commission de la construction du Québec, *Les femmes dans la construction* (Montréal, Canada : Commission de la construction du Québec, 2009), 6.

⁵³ 1997 étant la date de référence de la mise en œuvre des 18 recommandations du plan d'action du *Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*.

Résultats

Perceptions des employeurs sur leur main-d'œuvre en général :

Constat n° 1 : En milieu urbain, les entreprises recrutent davantage leur main-d'œuvre des syndicats, alors qu'en région, elles recrutent surtout par le bouche-à-oreille.

Exemples de commentaires :

« On fait appel aux syndicats, ce qui nous évite d'avoir du trouble sur les chantiers. »

« Non, surtout pas les syndicats. »

« Avec le bouche-à-oreille, on s'assure une meilleure main-d'œuvre. »

Constat n° 2 : Les critères d'embauche des employeurs reposent avant tout sur la détention de certificats de compétence et sur l'expérience.

Exemples de commentaires :

« Il y a une pénurie de compétences, pas de main-d'œuvre. »

« Il n'y a tellement pas de monde qu'on ne peut pas être sélectif. »

« Il faut connaître le métier, travailler de façon sécuritaire et être vaillant. »

« Ça sort des écoles et ça ne sait pas tenir un outil. Ça prend des stages pour voir ce que la personne vaut. Ce serait en tout cas moins risqué d'embaucher une femme alors... Ça prend parfois bien des voies pour trouver la sienne. Je suis ouvert aux jeunes, mais les non-diplômés avec un peu d'expérience sont souvent meilleurs. »

Constat n° 3 : Les employeurs sont dans l'ensemble satisfaits de leur main-d'œuvre à 90 %.

Exemples de commentaires :

« La formation des jeunes est inadéquate. Sur trois jeunes, je n'en garde qu'un. »

« Mes opérateurs, peu importe l'école, je finis par les former. »

« On est tanné de payer pour les former! »

« Il faut maintenant être plus prudent à l'embauche. »

Constat n° 4 : Les employeurs n'éprouvent pas de problèmes en ce qui a trait au maintien en emploi de leurs travailleurs.

Exemples de commentaires :

« Ça dépend du roulement des contrats. En un mois, ici, on peut passer de 20 à 200 employés. Puis, trois mois plus tard, retomber à 50. »

« On a un taux de rétention très élevé. »

« On est proche de nos travailleurs et on essaye de créer un climat familial. C'est important, c'est eux qui te représentent sur les chantiers. »

Constat n° 5 : À compétence égale, entre une femme, un homme et une personne de minorités visibles, les employeurs des catégories 2 et 3 et des régions ont tendance à choisir l'homme en premier, alors que parmi les employeurs de la catégorie 1 et de la grande région de Montréal, c'est avant tout la logique du « premier arrivé premier servi » qui prévaut.

Exemples de commentaires :

« Moi, je donne priorité à un homme. Sur une liste, je commencerais avec les noms ordinaires, puis les noms bizarres, puis les femmes. »

« Peu importe, moi je me fis à ce que la personne peut faire. »

« La personne la plus pertinente. L'expérience nous a prouvé que lorsqu'on a embauché des femmes compétentes, ça a été un succès. »

« Un homme, par principe. Il y a des affaires qu'une femme n'est pas capable de faire. Je n'ai pas de réponse intelligente à donner, mais je préfère engager un homme. »

Constat n° 6 : Quant à leur intégration, les nouveaux travailleurs sont rapidement confrontés à la réalité au sein des entreprises de l'industrie.

Exemples de commentaires :

« On n'a pas de temps à perdre; le compagnon fait une évaluation et c'est tout. »

« On met les caractères ensemble. L'intégration des employés se fait avec les autres employés qui lui ressemblent. »

« Avec les femmes, on ne ferait rien de plus. Elles veulent l'égalité, on va être égaux. »

« Les minorités visibles doivent s'affirmer elles-mêmes. »

Perceptions des employeurs sur la présence des femmes sur les chantiers :

Constat n° 7 : Les employeurs seraient beaucoup plus ouverts à embaucher une femme que l'industrie le laisse paraître.

Exemples de commentaires :

« Bien, ça change l'environnement d'avoir des femmes sur un chantier. Ça gêne les gars et le respect devient plus présent. »

« Les personnes plus âgées donnent plus de fils à retordre à la femme. Elles sont plus arrogantes avec elle. Les jeunes de 30-40 ans, ça passe plus. »

« C'était la première ici. Elle avait une bonne attitude, et je me suis dit que j'allais l'essayer. J'étais pour ça, mais physiquement, ça ne fonctionnait pas. Et elle était plus vaillante que bien des gars. Elle est partie d'elle-même. »

« Là, je pourrais en embaucher une. Je lui donnerais des jobs plus faciles, comme ce serait le cas avec un gars plus faible. »

Constat n° 8 : Les employeurs sont dans l'ensemble satisfaits de l'expérience.

Exemples de commentaires :

« Oui, la femme fait l'équivalent. »

« En général, la qualité du travail est correcte, mais les femmes ne vont pas assez vite, et ça me coûte plus cher dans ce temps-là. »

« Si je sens que la femme a la force physique, je l'engage. »

« Il n'y a pas eu d'opportunités, puis on n'a pas cherché à engager une femme non plus. »

Constat n° 9 : Les problèmes rencontrés avec les femmes sur les chantiers reposent particulièrement sur leur manque de force physique.

Exemples de commentaires :

« Des fois, il faut l'envoyer sur des travaux moins physiques, mais ce n'est pas un problème pour nous. »

« Il y a un jour eu du harcèlement sexuel et, après avoir renvoyé l'employé, j'ai mis un avis dans la paye de tout le monde. Ici, c'est tolérance zéro. »

« Elle ne forçait pas assez. Elle était toujours brûlée. Elle gardait le même salaire et ne suivait pas les autres. La discrimination, ce n'est pas ça le problème. »

« Je leur donnais de l'ouvrage plus facile, mais tout l'ouvrage est dur. Ça devient difficile de gérer ça. »

Constat n° 10 : Les femmes apportent un vent de nouveauté sur les chantiers de construction.

Exemples de commentaires :

« Ça rend tout le monde plus heureux... Ça emmène la même ambiance qu'en ville. »

« Elles ont moins de force, mais plus de finition. Au fond, ça s'équivaut. »

« Elles s'organisent mieux dans leur travail et on a plus confiance en elles. Elles font du travail de qualité, il y a moins de déficience et c'est plus ordonné. »

« Elles apportent la réalité de la société sur les chantiers, en ce sens où chaque personne de nature différente apporte son bagage et son vécu. »

Constat n° 11 : La force physique, premier frein à la présence des femmes sur les chantiers, est source de discrimination.

Exemples de commentaires :

« Ça a son lot de difficultés que d'embaucher une femme : la force physique, ses relations, etc. J'en ai embauché trois jusqu'ici; je sais de quoi je parle. »

« Le problème, c'est l'endurance. Le métier est trop dur pour elles. Ce n'est pas égal avec les hommes. »

« J'ai eu des problèmes de harcèlement... Ça devient du trouble gérer tout ça. »

« Le physique, ce n'est pas un handicap, mais c'est à considérer. Il y a des métiers qu'elles ne peuvent pas faire. »

Constat n° 12 : Bien que nombre de tabous demeurent, la construction n'est plus un milieu réservé aux hommes.

Exemples de commentaires :

« Le mythe ne persiste plus, mais ça prend un certain caractère pour rester. »

« Le monde travaille plus avec leur tête désormais, mais il reste que dans la construction, il faut que la fille ait un bon caractère. On peut la comparer avec un jeune travailleur avec une difficulté en plus. »

« Le mythe, c'est révolu ça. »

« Pour les jeunes, non; pour les vieux, oui. »

Constat n° 13 : Près de la moitié des femmes abandonnent leur carrière dans l'industrie de la construction, car le métier serait trop exigeant pour elles.

Exemples de commentaires :

« Elles ne se sentent peut-être pas à la bonne place. L'industrie est trop cyclique. Et il y a des problèmes d'intégration qui sont hors de leur compétence. »

« Parce que c'est difficile la construction. Elles peuvent se faire écœurer par des hommes qui ne les acceptent pas, il y a les longues heures, l'instabilité de l'emploi, etc. »

« Elles doivent trouver ça plus dur que prévu. La construction, c'est un monde difficile, et c'est primaire d'en être conscient. »

« Ça doit être les barrières physiques et les attitudes discriminatoires, mais ça, honnêtement, ça dépend du chantier où tu es. »

Constat n° 14 : Oui, à la promotion de l'industrie auprès des femmes, mais sans discrimination positive.

Exemples de commentaires :

« Il faut un traitement égal. La CCQ fait de la discrimination positive et c'est négatif. »

« Non, les femmes sont partout maintenant. »

« Oui, il faut de la promotion puisqu'il y a un renouvellement de la main-d'œuvre à faire. Il faudrait 10 % de femmes sur les chantiers! »

« Oui, pour la promotion, mais dans les bons domaines. »

Perceptions des employeurs sur la présence des membres de minorités visibles sur les chantiers :

Constat n° 15 : Les membres de minorités visibles semblent être bien perçus par les employeurs.

Exemples de commentaires :

« Moi, je n'ai pas de problèmes avec les minorités visibles. Au contraire, ça amène de la différence, de l'exotisme. »

« Il doit parler le français, simple question de communication et de sécurité. »

« Chose certaine, on ne commencera pas à faire des accommodements raisonnables ici. Ça causerait préjudices aux autres employés. »

« Je privilégie les Québécois. Ce n'est pas contre les immigrants, mais c'est pour protéger l'esprit d'équipe. On est mieux d'encourager notre peuple à nous. »

Freins et leviers

Freins au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre féminine :

Absence de compromis

La majorité des employeurs ne sont pas prêts à faciliter l'accès des femmes aux chantiers de construction.

« Back bencher »

Les femmes en construction sont souvent mises de côté au profit des hommes et appelées en dernier recours.

Clients

Certains clients ne sont pas encore prêts à recevoir les services d'une travailleuse de la construction.

Contraintes familiales

Les femmes assument davantage les responsabilités familiales à la maison que les hommes, ce qui les oblige à avoir des horaires moins flexibles et à s'absenter.

Contraintes liées à la maternité

Les femmes doivent se retirer des chantiers pour une longue période lors de la maternité.

Discrimination

Toute forme de discrimination dissuade les femmes à s'engager sur les chantiers de construction.

Force physique

Les employeurs jugent que les femmes n'ont pas la force physique nécessaire pour pratiquer tous les métiers de la construction, ce qui peut également être un risque en matière de sécurité.

« Génération des Baby-boomers »

Ces individus nés entre 1946 et 1959, employeurs comme travailleurs, acceptent moins la présence des femmes sur les chantiers.

Méconnaissance de la réalité de l'industrie

Parce que les écoles de formation professionnelle ne sensibilisent pas suffisamment les femmes à la réalité de l'industrie, plusieurs d'entre elles abandonnent leur métier.

Nature cyclique de l'industrie

Le caractère instable et temporaire des emplois dissuade les femmes à demeurer sur les chantiers de construction.

Préjugés

Les employeurs ont des idées préconçues sur la présence des femmes en construction.

Pression des hommes

Les hommes sont exigeants envers les femmes sur les chantiers.

Réaction des autres employés

D'une part, la discrimination de la part de travailleurs incite certaines femmes à quitter leur métier. D'autre part, des employeurs estiment que les femmes contribuent à diminuer la productivité, soit en demandant de l'aide pour effectuer une tâche physique, soit en attirant l'attention des autres travailleurs.

Régions

À l'extérieur de la grande région de Montréal, les employeurs sont moins réceptifs à la présence des femmes sur les chantiers.

Relations amoureuses

La création de rapports amoureux est fréquente entre les travailleuses et les travailleurs, ce qui risque de créer des tensions conflictuelles.

Freins au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre de minorités visibles :

Barrières culturelles

Les employeurs sont plus réticents à l'idée d'embaucher des personnes issues des communautés culturelles arabes.

Barrières linguistiques

Tout membre de minorités visibles doit être en mesure de parler un français de base pour obtenir un emploi sur les chantiers de construction.

Clients

Certains clients ne sont pas encore prêts à recevoir les services d'un travailleur de la construction membre de minorités visibles.

« Génération des Baby-boomers »

Ces individus nés entre 1946 et 1959, employeurs comme travailleurs, acceptent moins la présence des membres de minorités visibles sur les chantiers.

Méconnaissance de la réalité de l'industrie

Parce que les écoles de formation professionnelle ne sensibilisent pas suffisamment les membres de minorités visibles à la réalité de l'industrie, plusieurs d'entre eux abandonnent leur métier.

Sentiment d'appartenance

Les employeurs québécois ont tendance à donner priorité aux candidats non issus de minorités visibles.

Régions

À l'extérieur de la grande région de Montréal, les employeurs sont moins réceptifs à la présence des membres de minorités visibles sur les chantiers.

Leviers au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre féminine :

Caractère

Une femme ayant un bon caractère, à la fois fort et optimiste, parvient normalement à se tailler une place sur les chantiers de construction.

« Génération X »

Ces individus nés entre 1960 et 1979, employeurs comme travailleurs, accepteraient davantage la présence des femmes sur les chantiers. Tout laisse croire qu'il en sera de même pour les générations futures.

Image de l'entreprise

Les femmes donneraient une bonne impression de l'entreprise auprès de certaines. Des employeurs ayant des femmes en emploi en sont souvent très fiers.

Orientation tangible

Les femmes doivent être orientées vers les métiers et secteurs où elles peuvent mettre davantage en évidence leurs qualités et où leurs lacunes sont moins pénalisantes.

Vent de différence

Les femmes apportent une ambiance différente sur les chantiers de construction. Elles inspirent la confiance, le respect, la discipline, la minutie et la vigilance.

Leviers au recrutement et à la rétention de la main-d'œuvre de minorités visibles :

Caractère

Une personne de minorités visibles ayant un bon caractère, à la fois fort et optimiste, parvient normalement à se tailler une place sur les chantiers de construction.

« Génération X »

Ces individus nés entre 1960 et 1979, employeurs comme travailleurs, accepteraient davantage la présence des membres de minorités visibles sur les chantiers. Tout laisse croire qu'il en sera de même pour les générations futures.

Image de l'entreprise

Les membres de minorités visibles donneraient une bonne impression de l'entreprise auprès de certaines clientèles.

Orientation tangible

Les membres de minorités visibles doivent être orientés vers les métiers et secteurs où ils sont moins susceptibles d'être la cible de propos racistes.

Vent de différence

Les membres de minorités visibles apportent de la diversité sur les chantiers construction.

Recommandations

Recommandations pour soutenir à la fois la main-d'œuvre féminine et de minorités visibles :

Recommandation n° 1 : Faire la promotion d'une industrie ouverte, d'une industrie de défis, sans toutefois cacher les réalités d'un chantier, et mettre à l'avant-plan le succès des femmes et des personnes de minorités visibles sur les chantiers, montrer leur potentiel et leur apport à l'industrie, et insister sur le renouvellement de la main-d'œuvre à venir.

Recommandation n° 2 : Évaluer la qualité de la formation professionnelle en construction en fonction des femmes et des membres de minorités visibles.

Recommandation n° 3 : Concentrer et maintenir les efforts de sensibilisation vers la « génération X » afin qu'elle conserve son ouverture à l'égard des femmes et des membres de minorités visibles.

Recommandation n° 4 : Ne pas faire appel à la discrimination positive, ni imposer une obligation d'embauche, ni instaurer de crédits d'impôt dans le but d'accroître le nombre de femmes et de membres de minorités visibles sur les chantiers de construction.

Recommandations pour soutenir la main-d'œuvre féminine :

Recommandation n° 5 : Développer un projet pilote unique au Québec, tel que la réalisation d'un projet de construction subventionné par le gouvernement, pour illustrer que les femmes peuvent réussir sur les chantiers de construction.

Recommandation n° 6 : Orienter les femmes vers des secteurs et des métiers de la construction qui leur seront plus favorables.

Recommandation n° 7 : Dissiper les préjugés en sensibilisant les employeurs et les travailleurs de l'industrie de la construction à la main-d'œuvre féminine.

Recommandation n° 8 : S'assurer que les syndicats soutiennent le recrutement et le maintien en emploi de la main-d'œuvre féminine.

Recommandation n° 9 : Voir à ce que les contremaîtres soutiennent les femmes sur les chantiers de construction.

Recommandation n° 10 : Créer une liste d'entreprises intéressées à embaucher de la main-d'œuvre féminine.

Recommandation n° 11 : Remettre en question la règle qui ne permet pas aux employeurs de décerner plus d'un certificat de compétence apprenti à leurs enfants.

Recommandation n° 12 : Étudier les raisons pour lesquelles les chantiers de construction des autres provinces du Canada sont plus accueillants à l'endroit de la main-d'œuvre féminine.

Recommandation pour soutenir la main-d'œuvre de minorités visibles :

Recommandation n° 13 : Dissiper les préjugés en sensibilisant les employeurs et les travailleurs de l'industrie de la construction à la main-d'œuvre de minorités visibles.

Bibliographie

Commission de la construction du Québec. 2009. *Les femmes dans la construction*. Montréal, Canada : Commission de la construction du Québec.

Commission de la construction du Québec. Mai 1996. *Rapport du Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*. Montréal, Canada : Commission de la construction du Québec.

Dugré, Geneviève. 2006. *Travailleuses de la construction*. Montréal, Canada : Remue-ménage.

Greaves, Ron et al. 2004. *Islam and the West Post 9/11*. Aldershot, Royaume-Uni : Ashgate.

Guay, Jean-Herman. 1997. *Avant, pendant et après le boom : portrait de la culture politique de trois générations de Québécois*. Sherbrooke, Canada : Éditions les Fous du roi.

Lock Kunz, Jean. 2003. *Jeunes et visibles : Accès des jeunes immigrants et membres de minorités visibles au marché du travail*. Gatineau, Canada : Direction générale de la recherche appliquée, Politique stratégique, Développement des ressources humaines Canada.