

La Commission de l'économie et du travail
Auditions publiques sur le projet de Loi no. 33
Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de
l'industrie de la construction

Document déposé par

Comité pour la défense des droits des femmes
dans les métiers et occupations de la construction

Québec, le 20 octobre 2011

Introduction

Le Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction a vu le jour en 2008 afin d'enrayer la discrimination, l'intimidation, la violence et le harcèlement dans l'industrie de la construction. Le comité dresse un bilan très inquiétant et sombre de la situation des femmes travaillant dans l'industrie de la construction au Québec. Les membres de ce comité sont préoccupés par l'absence de résultats significatifs et concluants du Programme d'accès à l'égalité adopté par la Commission de la construction du Québec en 1996, notamment au plan de l'accès et du maintien des femmes dans l'industrie. C'est pourquoi ce comité dépose à la commission parlementaire son mémoire intitulé *Les femmes dans l'industrie de la construction* et désire soumettre ses préoccupations vis à vis le projet de Loi no. 33, Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction.

➤ **La situation des travailleuses dans les métiers et occupations de la construction**

La situation des travailleuses des métiers et occupations de la construction est très préoccupante. Dans un premier temps, nous identifions des problèmes graves sur lesquels il faudrait agir rapidement ainsi que des pistes de réflexion sur les éléments systémiques qui défavorisent le placement et le maintien des femmes dans cette industrie cruciale pour l'économie du Québec.

1. Un des plus faibles taux de participation des femmes au Canada

Même si certains corps d'emploi à prédominance masculine ont été investis avec succès par plus de la moitié des femmes, celles-ci ne constituaient à peine que 1,2 % de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec en 2010. Selon les statistiques de la CCQ, la présence des femmes augmente à pas de tortue depuis 2004, lorsque les femmes ont franchi la barre de 1 pour cent de la main-d'œuvre active¹.

Par ailleurs, le Québec affiche la plus faible part des femmes dans l'industrie de la construction au Canada, soit trois fois moins que la moyenne nationale de 3 %. En Alberta, par exemple, les femmes constituent 6 pour cent de la main-d'œuvre active de ce secteur et 4 pour cent à l'Île-du-Prince-Édouard.

¹ Commission de la construction du Québec (2011) *Les femmes dans la construction*. Direction recherche et organisation, p.4.

2. Un taux d'abandon effarant directement lié à la discrimination

En effet, le taux d'abandon des femmes dans la construction est effarant, pratiquement le double de celui des hommes. En 2008, un rapport de la CCQ sur les abandons dans le secteur montrait que 66% des femmes entrées quittent dans les cinq premières années comparativement à 36 % des hommes². L'écart est le plus marqué pour les femmes diplômées comparativement aux hommes diplômés, soit 56 % comparativement à 25 %. De plus, 33% des femmes qui se maintiennent en emploi déclarent avoir vécu des situations de discrimination comparativement à seulement 4 % pour les hommes.

Quant aux femmes qui quittent l'industrie, elles mentionnent dans une proportion de 21% avoir vécu fréquemment des situations de discrimination, soit 4 fois plus que celles qui restent et 31 % disent en avoir vécu au moins quelques fois. C'est donc la moitié des femmes ayant abandonné l'industrie qui subit des situations de discrimination (52%). Lorsque l'on analyse de plus près les raisons de départ de ces femmes, les principales causes d'abandon sont, entre autres, les relations avec les syndicats, les patrons ou les collègues de travail.

Les situations de discrimination jouent donc un rôle important dans le départ de plus de la moitié des femmes. Comme leur taux d'abandon est pratiquement le double de celui des hommes, ce problème peut expliquer à lui seul cet écart.

3. Un Programme d'accès à l'égalité inefficace

Un programme d'accès à l'égalité a été prévu en 1996 pour une période de 10 ans, avec pour objectif que 2 000 femmes soient présentes et œuvrent dans l'industrie en 2006, soit 2 % de femmes parmi la main-d'œuvre active. Pour atteindre cet objectif, la commission proposait 18 mesures regroupées en quatre thèmes : constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction, assurer l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie, assurer l'accès des femmes à l'emploi, sensibiliser les femmes de l'industrie. Ces mesures ont été adoptées par le conseil d'administration de la CCQ et le Programme a reçu l'aval de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec.

² Commission de la construction du Québec (2008). *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction – ampleur et causalités*, Direction recherche et organisation.

Ainsi, les mesures de sensibilisation avaient pour objet d'influer sur les perceptions et les préjugés de façon à amener les partenaires de l'industrie à considérer également les femmes et les hommes

Quinze ans plus tard, et au lendemain de la réactualisation de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, le bilan s'avère peu reluisant dans le secteur de la construction. En 2008, on ne retrouvait que 1,2 % de main-d'œuvre féminine sur les chantiers, soit 1 727 travailleuses, sur une population de 144 428 travailleurs, réparties dans les 26 corps de métiers et occupations de la construction.

4. Des problèmes de harcèlement et un manque complet de recours

Notre étude en cours, réalisée dans plusieurs régions du Québec, confirme nos craintes quant au régime de terreur qui sévit dans certaines de ces régions. Des travailleuses ont témoigné avoir subi du harcèlement et pour certaines, de la violence physique. Ces femmes n'ont pas porté plaintes à la Commission de la Construction du Québec. Il est démontré dans les cas de discrimination, d'intimidation et de harcèlement psychologique, que seule une minorité persiste dans leur lutte jusqu'à un règlement en cours, alors que de nombreuses victimes souffrent en silence. Ceci par peur de représailles, notamment la perte de contrats.

Le taux effarant d'abandon dans les métiers et occupations de la construction vient appuyer ces faits. Ainsi, les témoignages reçus de plusieurs régions du Québec pourraient bien ne représenter que la pointe de l'iceberg. Fait à noter, s'il est clair que les femmes subissent leur part de harcèlement et de discrimination, beaucoup d'hommes en souffrent également. L'intérêt porté pour la question correspond non seulement à un malaise profond mais réclame d'important changement qui permet de sanctionner les agresseurs et offrir des recours aux victimes.³ Bien sûr il ne suffit pas qu'il y ait une loi pour que toute chose soit réglée mais plusieurs mesures pourraient être bonifiées et efficaces si on s'attarde sérieusement à la complexité de ce phénomène insidieux.

³ Marie-France Hirigoyen, Prévenir et gérer le harcèlement moral au travail

Pourtant c'est une industrie en croissance qui gère des milliards de dollars

L'industrie québécoise de la construction est actuellement en pleine effervescence et les prochaines années annoncent également une forte croissance. Pour répondre à la demande, l'industrie a réussi à relever le défi au cours des dernières années, en recrutant des milliers de nouveaux travailleurs. Par exemple, de 2003 à 2005, près de 15 000 nouveaux apprentis ont été admis par année. Actuellement, le problème de l'industrie n'est donc pas un problème de recrutement, les métiers de la construction connaissent en effet un regain de popularité auprès des jeunes. Le réel problème se situe au niveau de la rétention et de l'innovation afin de maintenir les femmes en emploi.

➤ Thèmes traités lors des consultations publiques

Pendant les consultations publiques sur le fonctionnement de l'industrie de la construction, seul le thème sur la « Qualification de la main-d'œuvre » touchait la question des femmes et des jeunes et ce, à une question seulement. Ceci dit, nous croyons nécessaire d'élargir le questionnement sur la tolérance vis-à-vis la main-d'œuvre féminine, les minorités visible ainsi que les autochtones. De plus, il est primordial de légiférer sévèrement en ce sens.

Présentement, dans 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, il y a deux articles de Loi concernant les femmes qui se lisent comme suit;

Article 123.1

Normes différentes : 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 sur le marché du travail dans l'industrie de la construction.

1986, c.89, a.24; 1995, c.8, a.43; 2001, c.79, a.4; 2009, c.16, a.8

Article 126.0.1

Accès aux femmes : la commission doit élaborer, après consultation de la commission des droits de la personne et de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction.

Rapport au Ministre; Elle doit transmettre au Ministre, à sa demande, tout rapport ou autre renseignement concernant l'application du premier alinéa dans le délai et suivant la forme qu'il demande.

1995, c.8, a.44; 1995, c.27, a.41

Selon nous, ces articles de la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, Loi R-20 ne sont pas adéquats dans le contexte actuel. Il est impératif de tenir compte notamment des besoins qualitatifs et quantitatifs des employeurs et des salariés dans cette industrie. Le projet de Loi no. 33 ne répond pas adéquatement afin de protéger les travailleuses et les travailleurs qui sont victimes des relations de travail malsaines.

1. Placement de la main-d'œuvre

Le système de placement de la main-d'œuvre actuel crée beaucoup trop de problèmes aux travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction.

Dans un système d'embauche normal, une personne a à convaincre un employeur de sa compétence et sa fiabilité. À cause des préjugés ambiants à l'égard des femmes, celles qui veulent travailler dans un métier majoritairement masculin éprouvent souvent des difficultés lors de l'étape de l'embauche. Ceci étant dit, dans d'autres secteurs majoritairement masculins, les femmes réussissent à se faire embaucher avec nettement moins de problèmes que dans l'industrie de la construction. En effet, le placement syndical fait entrer d'autres facteurs qui n'ont rien à voir avec la compétence dans le processus de placement. Ce qui laisse place à la discrimination.

Le seul avantage que procure le placement syndical de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction est le fait que les syndicats peuvent connaître leurs membres ainsi que les entrepreneurs qui s'y réfèrent. Cependant, dans certaines régions ou certaines branches syndicales locales, ils ne connaissent pas nécessairement tous leurs membres et peuvent donc en référer certains au détriment des autres, ou encore, le faire en toute connaissance de cause par discrimination ou par favoritisme, sans égard aux qualités professionnelles de la personne.

Effectuer du placement ne cadre pas avec la mission première d'un syndicat de l'industrie. Comme tout autre syndicat, ils doivent représenter leurs membres et défendre leurs intérêts aux tables de négociation et aux tables paritaires. Les syndicats

doivent s'assurer que leurs membres travaillent dans des conditions saines. Aucun autre syndicat (hors construction) n'est responsable du placement de leurs membres.

Un placement éthique pourrait donc se caractériser par une embauche SANS influence dans le respect de la personne et de son corps de métier ou occupation, selon ses compétences professionnelles sans égard à la race, la couleur, la langue, la religion, le sexe, l'âge ou même l'orientation sexuelle.⁴

2. Système de votation

Il n'est pas rare qu'une travailleuse ou qu'un travailleur se fasse systématiquement écarter par son syndicat qui devrait, en théorie, le placer. Dans cette situation, la travailleuse ou le travailleur est pris avec ce syndicat pour plusieurs années, ce qui met en péril sa carrière ainsi que sa situation économique.

À l'heure actuelle, le système ne favorise pas l'exercice des droits démocratiques des travailleuses et des travailleurs. La Loi oblige les salariés à faire un choix syndical et ce, pour une période de trois ans. Ils doivent vivre avec leur association syndicale choisie jusqu'à la fin de cette période même s'ils ne réussissent pas à travailler ou qu'ils éprouvent des problèmes avec leur syndicat respectif. Afin de pallier à cette situation, nous suggérons qu'il soit possible pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie, de changer de syndicat au moins une fois pendant la période obligatoire en incluant un article à cet effet dans la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, soit la Loi R-20.

Pour assurer aux salariés l'exercice libre et démocratique du choix de leur association représentative, il convient de réglementer et surveiller plus étroitement le maraudage. Dans le rapport Cliche, on constate que certains syndicats utilisent, pendant le maraudage, la violence et les menaces pour arriver à leur fin. Les moyens de pression devraient être encadrés par des Lois et des sanctions sévères.

Nous considérons que la présomption de vote n'est pas utile dans le cadre du régime de relations de travail de l'industrie de la construction. Une présomption est une opinion par laquelle on tient pour vrai, pour très vraisemblable, ce qui n'est que probable; C'est une supposition, un jugement non fondé sur des preuves mais sur des indices. On doit remettre en question la présomption de vote. Le vote devrait être fait systématiquement pour la santé de nos pratiques démocratiques syndicales.

⁴ Pour plus de détails sur le placement de la main d'œuvre voir annexe placement syndical.

Finalement, d'autres fonctions devraient être confiées aux associations patronales, syndicales et leurs membres telle que l'implantation obligatoire d'un programme de sensibilisation destiné à leurs dirigeants et leurs délégués vis-à-vis la main-d'œuvre qualitative, soit les femmes, les minorités visibles et les autochtones.

3. Qualification de la main-d'œuvre

Afin de favoriser l'accès à l'industrie de la construction, notamment pour les femmes, il importe d'assurer la relance du Programme d'accès à l'égalité (PAE), de maintenir des incitatifs tels que le concours Chapeau les filles! et de développer des projets assurant la diversification des choix de carrière. Une analyse différenciée pourrait aussi être réalisée afin de mieux comprendre les besoins spécifiques des femmes sur les chantiers de construction.

Afin de favoriser la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, il faut :

- Enclaver dans la Loi R-20 une Loi et des règlements clairs concernant la discrimination, l'intimidation le harcèlement psychologique ainsi que la violence.
- S'assurer que les Lois et les règles soit connues, respectées et appliquées avec des sanctions punitives. De même, insister sur la prévention en réalisant des campagnes de sensibilisation, en collaboration avec la CSST et les comités SST locaux dans les syndicats, les entreprises et auprès des employés sur le harcèlement et ses conséquences, ainsi que sur l'obligation des deux parties de maintenir un climat de travail sain.
- Appliquer la TOLÉRANCE ZÉRO en matière de harcèlement et de violence en milieu de travail ainsi qu'au niveau de la discrimination et de l'intimidation et en faire la promotion partout au Québec par une campagne publicitaire.
- Offrir des séances de formation et d'information au personnel de la CCQ, les employeurs, les syndicats et les travailleurs sur les problématiques des femmes, des autochtones et des jeunes dans les métiers de la construction, ainsi que sur le harcèlement psychologique.

La CCQ peut être mise à contribution dans la formation continue des maîtres enseignants en établissant un programme de sensibilisation obligatoire auprès des maîtres enseignants; Tolérance ZÉRO pour la discrimination, l'intimidation et le harcèlement. La CCQ devrait aussi permettre les stages sur les chantiers afin de

favoriser le développement des personnes inscrites aux programmes d'études des métiers et occupations de la construction afin s'assurer une meilleure compréhension du métier ou de l'occupation.

Pour assurer l'évaluation adéquate des travailleuses et des travailleurs désirant acquérir le titre de compagnon, il faudrait établir des examens de qualification avec des termes de chantiers, compréhensibles par toute la main-d'œuvre de l'industrie. Pour ce qui est du respect des ratios apprenti/compagnon, il peut être assuré par les entrepreneurs.

Un meilleur arrimage avec le ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale ainsi que le ministère de la Culture, des Communications, et de la Condition féminine pourrait faciliter le développement de nouvelles mesures favorisant l'intégration et le maintien des femmes ainsi que la relève en générale dans l'industrie de la construction.

4. Régime de négociation des conventions collectives

Gestion des plaintes

La gestion des plaintes doit absolument être dissociée de la CCQ. À l'heure actuelle, les travailleuses et les travailleurs doivent faire leurs plaintes aux mêmes donneurs d'ouvrage (syndicats, patronats, CCQ). Depuis quatre ans, seulement 144 plaintes ont été recensées à la CCQ. Les salariés ont peur des représailles surtout en ce qui concerne leur gagne-pain.

Ce sont les associations patronale et syndicale qui siègent au conseil d'administration de la CCQ. Leurs implications auprès du C.A. peuvent créer une apparence de conflits d'intérêts. À un moment donné, la travailleuse ou le travailleur peut être en conflit avec leur patron, leur syndicat ou leur collègue de travail.

Présentement, les plaintes sont reçues par téléphone au service à la clientèle ou par courriel sur le site de la CCQ. Le processus actuel n'est donc pas adéquat pour assurer la confidentialité des plaintes et conduire à des sanctions. (Voir le bulletin destiné aux salariés de l'industrie de la construction, « L'outil » vol. 6, no. 1, juin 2011)

Afin d'encourager le dépôt des plaintes, notamment en matière de harcèlement, d'intimidation ou de discrimination, il faut instaurer une ligne sans frais (1-800-...) accessible dans l'ensemble du Québec et référer les personnes à une instance indépendante pour la gestion des plaintes. Cette instance doit relever du ministère du Travail et doit également offrir des services de soutien et d'accompagnement.

Nous vous invitons à consulter à ce sujet les recommandations du mémoire « *Les femmes dans l'industrie de la construction* » en page 16.

5. Gouvernance de la Commission de la construction du Québec

À notre avis, la composition du conseil d'administration de la CCQ devrait effectivement être revue afin d'y prévoir un rôle accru de tiers indépendants impliqués dans l'industrie. D'ailleurs le ministère du Travail et le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport siègent déjà sur le conseil d'administration. Le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale ainsi que le ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine pourraient y être représentés afin de défendre les intérêts des travailleuses et des travailleurs qui peuvent difficilement s'intégrer et se maintenir en emploi dans l'industrie de la construction tels que les femmes et les autochtones. Il devrait également y avoir des représentants d'organismes qui défendent les droits des travailleuses et des travailleurs ainsi que la commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec.

La Loi R-20 devrait prévoir que les statuts et règlements définissent clairement les responsabilités des administrateurs de la CCQ qui gère des millions de dollars et des milliers de travailleurs partout au Québec. Il faut responsabiliser ces administrateurs ainsi que tous les acteurs de l'industrie, au moyen de Lois et règlements clairs ainsi que par des sanctions sévères et punitives.

En ce qui a trait aux comités paritaires, deux comités devraient être ajoutés, soit un comité sur le harcèlement psychologique et la violence en milieu de travail afin d'établir des mesures de prévention et d'intervention dans ce domaine ainsi qu'un comité Femmes pour faciliter l'intégration et le maintien au travail des femmes dans l'industrie.

Ce dernier comité pourrait également assurer le suivi du Programme d'Accès à l'Égalité (PAE) dont la CCQ s'est engagée à relancer dans le Plan d'action gouvernemental 2011-2015 : Pour que l'égalité de droit devienne une égalité de fait entre les hommes et les femmes.

Par ailleurs, on doit sanctionner l'utilisation comme moyen de pression ou de négociation le refus de participer aux séances du conseil d'administration de la CCQ ou aux activités des comités paritaires. Aussi, l'ensemble de la gouvernance de cet organisme public devrait être guidé par des règles claires et précises.

Malgré les grands pouvoirs de la commission de la construction, nous constatons qu'il est difficile pour la commission d'être juge et parti. Avec les conventions collectives, les différents mandats, les comités multiples ainsi que l'obligation de composer régulièrement avec les associations patronales et syndicales et la première instance de cette institution organisationnelle, le conseil d'administration, il y a apparence de conflit par rapport aux droits fondamentaux des salariés de l'industrie.

En conclusion

Vous devez retenir qu'il faut apporter des précisions et une bonification du projet de Loi no. 33 afin clarifier la responsabiliser de tous les acteurs de l'industrie de la construction. La santé physique et mentale, l'intégrité, le respect des droits de nos travailleuses et travailleurs sont primordiaux pour le bon fonctionnement de cette industrie.

Par ailleurs, nous sommes très déçues que les recommandations du Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction pour améliorer la situation des travailleuses de la construction concernant les femmes n'ont pas été reprises dans le projet de loi. À notre avis, ces recommandations constituent le minimum et le point de départ pour améliorer la situation des femmes dans la construction.

Ces recommandations comprennent les éléments suivants :

- Un recours auprès de la Commission des relations du travail sera offert pour le traitement rapide (60 jours) des plaintes relatives à la référence de la main-d'œuvre, notamment au regard des pratiques d'intimidation, de discrimination et de harcèlement. P.11
- Que le sexe constitue un motif de discrimination explicitement prohibé par la Loi R-20 dans la référence, l'embauche et ou le licenciement de la main-d'œuvre. Qu'une personne ou une association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la CRT en cas d'intimidation ou de discrimination fondée sur le sexe. P.11
- Qu'un salarié ou une salariée qui s'estime mal représenté par son association syndicale représentative puisse soumettre une plainte à la Commission des relations du travail en application de la nouvelle clause d'égalité de traitement. Qu'au terme de ce recours, si la CRT en décide ainsi, le salarié puisse modifier son choix d'association syndicale représentative. P.17

- Que la ministre demande à chacune des associations syndicales représentatives et des associations d'entrepreneurs de lui présenter un plan d'action à court et moyen terme afin d'augmenter la présence des femmes dans l'industrie de la construction. P.21

Rapport du Groupe de travail sur le fonctionnement de l'industrie de la construction remis à la ministre du travail Madame Lise Thériault le 30 août 2011.

Nous ne comprenons pas ce qui empêche la ministre à adopter ces recommandations dès maintenant. Ces recommandations clarifient les recours en cas de harcèlement ou discrimination en plus d'envoyer un message clair à l'égard du sérieux du gouvernement d'agir à l'égard de la discrimination faite aux travailleuses.

Comme nous l'avons dit plus haut, les problèmes que connaît le secteur de la construction sont graves et profonds et prendront probablement des années d'effort concerté afin de les régler. Les femmes qui sont dans la construction ne peuvent pas attendre des années. Leurs droits au travail les plus fondamentaux ne sont pas respectés et le gouvernement et la CCQ ont tous les pouvoirs nécessaires pour agir demain pour commencer à améliorer la situation. Les travailleuses de la construction font partie de la solution pour ce secteur. Elles sont hautement compétentes, innovantes et productives. Elles veulent pouvoir exercer leur métier avec professionnalisme et être traité avec le respect qu'elles méritent.

Le placement de la main-d'œuvre doit être retiré des mains des syndicats pour une plus grande impartialité des droits et de l'équité des syndiqués. Également, il importe donc de créer une entité indépendante de la CCQ pour la gestion des plaintes qui pourrait être intégrée à ce projet de Loi.

Nous avons le pouvoir de rendre les droits à chaque travailleuse et travailleur en légiférant correctement cette industrie.

Au nom du comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction,

Sylvie Déraspe, responsable

Annexe

L'industrie de la construction au Québec connaît de problèmes graves et systémiques. Des journalistes ont levé le voile entre autres sur des pratiques de collusion, de l'infiltration de la mafia, du travail au noir systémique. Mais il y a d'autres problèmes encore plus graves en termes de l'impact sur la vie des personnes dans ce secteur et qui n'ont pas encore fait l'objet de couverture médiatique ou de débat public. Il s'agit de la situation des travailleuses de l'industrie de la construction.

Le placement syndical

Les travailleuses qui veulent intégrer un domaine à forte prédominance masculine font face à une série d'obstacles, notamment en ce qui concerne des préjugés profonds à leur égard à leur capacité de faire le travail. À cet égard, le milieu de la construction constitue de loin le secteur le plus difficile à l'égard de l'intégration des femmes.

Pour contrer la discrimination à l'embauche, il faut d'abord pouvoir identifier la source de discrimination, c'est-à-dire identifier celui qui décide qu'il n'y aura pas de femmes dans ce milieu. Ensuite, il faut des recours clairs, connus et efficaces pour pouvoir réagir lorsque les droits d'une travailleuse ou d'un travailleur ne sont pas respectés. En plus des recours, il faut que le message soit porté en tout temps par les instances gouvernementales qu'il y a tolérance zéro pour le non respect des droits et à l'égard du harcèlement. Il faut que ce message soit appuyé par des gestes clairs et vigoureux.

Quand il existe une double structure d'embauche, c'est-à-dire dans ce cas-ci un syndicat qui place ses membres et un entrepreneur qui les embauche, il devient beaucoup plus difficile pour les femmes de faire respecter leurs droits. Lorsque les structures formelles et informelles se multiplient, la responsabilité et l'imputabilité pour le non respect des droits deviennent beaucoup plus floue. De plus, lorsqu'il faut qu'une travailleuse se batte contre son syndicat qui a failli à son obligation de juste représentation, en plus de se battre pour surmonter les obstacles et les préjugés à son égard, sa démarche pour se faire embaucher devient impossible. De nombreuses femmes nous ont témoigné de leur impuissance face au refus de leur syndicat des placer et leur manque complet de recours.

Pour cette raison, nous sommes en faveur de la proposition d'enlever le pouvoir de placement des travailleuses et des travailleurs des mains des syndicats.

Toutefois, nous ne comprenons pas les dispositions dans le projet de loi 33 sur la création de services de référence de main-d'œuvre par les associations accréditées. En quoi la référence faite par un service de référence d'un syndicat diffère-t-il du placement que les syndicats font actuellement.

À notre avis, la référence faite uniquement par la Commission de la construction du Québec aux entrepreneurs constituerait la situation idéale et le moins sujette à la discrimination. Au contraire, la CCQ aura enfin tous les pouvoirs nécessaires pour rendre efficace son programme d'accès à l'égalité qui, à date, n'a pas donné le moindre résultat.

LES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

MÉMOIRE

**DÉPOSÉ AU MINISTRE DU TRAVAIL
et DE L'EMPLOI ET DE LA SOLIDARITÉ SOCIALE,**

MONSIEUR SAM HAMMAD

Le 8 février 2010

MIS À JOUR ET DÉPOSÉ À

LA COMMISSION PARLEMENTAIRE

“ POUR QUE L'ÉGALITÉ DE DROIT DEVIENNE UNE ÉGALITÉ DE FAIT ”

Le 25 janvier 2011

**DÉPOSÉ AU CONSULTATION SUR LE FONCTIONNEMENT DE
L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC**

Le 30 juin 2011

**DÉPOSÉ À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL
AUDITIONS PUBLIQUES SUR LE PROJET DE LOI NO. 33**

21 octobre 2011

Par

**Le Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes
dans les métiers et occupations de la construction**

TABLE DES MATIÈRES

Présentation du Comité.....	3
Introduction.....	4
1. La présence des femmes dans les métiers de la construction.....	5
1.1 La motivation des jeunes filles et des femmes à se former dans le domaine.....	6
1.2 L'intégration des finissantes sur le marché du travail : l'embauche.....	8
1.3 Le maintien en emploi.....	9
2. La défense des travailleuses... et des travailleurs.....	11
3. Objectifs visés	13
4. Partenaires ciblés.....	14
5. Recommandations	15
Conclusion.....	18
Annexes :	
Témoignages	19
Mesures (18) du Programme d'accès à l'égalité	

Présentation du Comité

Le Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction a vu le jour en 2008 afin de tenter de dresser un bilan de la situation des femmes travaillant dans le secteur de la construction au Québec et d'émettre des recommandations. Préoccupées par les maigres résultats du Programme d'accès à l'égalité adopté par la Commission de la construction du Québec en 1996, notamment au plan de l'accès et du maintien des femmes dans l'industrie, des militantes se sont périodiquement rencontrées pour dresser un sommaire de recommandations que nous déposons dans le présent document.

Ces militantes ont approché le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) en 2008 qui a appuyé leur démarche et fait depuis partie du Comité. Il est composé des personnes suivantes :

- Sylvie Déraspe, certificat de compétence-compagnon opératrice de pelles mécaniques, formatrice, mentore et responsable du Comité
- Chantal Massicotte, psychosociologue, consultante en développement organisationnel et ressources humaines
- Martine Morin, conseillère d'orientation pour la diversification des choix de carrière
- Jennifer Beeman, coordonnatrice pour l'équité en emploi et les métiers traditionnellement masculins (CIAFT)
- Gisèle Caron,

Le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT) est une organisation nationale fondée en 1982 et constituée d'une soixantaine de groupes et de femmes qui œuvrent dans le domaine de l'accès et du maintien des femmes au travail. La philosophie d'intervention du CIAFT repose sur le principe selon lequel l'autonomie économique des femmes est largement tributaire de leur accès au travail, à condition que ce travail soit rémunéré à sa juste valeur. À cette fin, la mission du CIAFT est d'œuvrer à la défense, à la promotion et au développement de services, de politiques et de mesures répondant aux besoins spécifiques des femmes en matière de travail.

Introduction

À l'automne 2009, Emploi-Québec procédait au lancement de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine. Tel que le mentionne le document¹, un portrait des Québécoises sur le marché du travail est produit dès 2000 réactualisée en 2005. Il révélait que beaucoup de chemin avait été parcouru depuis les 25 dernières années. Toutefois, malgré le fait que les femmes constituaient alors près de la moitié de la population active et qu'elles étaient beaucoup plus scolarisées qu'autrefois, et même davantage que les hommes, les données montraient aussi qu'elles restaient confinées dans des professions et des secteurs traditionnellement féminins, qu'elles détenaient la majorité des emplois à temps partiel, qu'elles étaient moins bien payées que les hommes et qu'elles dépendaient davantage de l'État. En réponse à ce constat, Emploi-Québec, en concertation avec le Comité consultatif Femmes, a adopté et mis en œuvre dès septembre 2001 la Stratégie d'intervention à l'égard de la main-d'œuvre féminine. L'objectif de cette stratégie est de favoriser la pleine participation des femmes au marché du travail.

Depuis l'adoption de la première Stratégie, plusieurs gestes favorisant la participation des femmes au marché du travail ont été posés par le gouvernement du Québec. L'analyse de la situation des femmes sur le marché du travail a révélé qu'elles ont globalement amélioré leur situation sur le marché du travail depuis 2001 : le taux d'emploi féminin, à 69 % en 2007, se rapproche de plus en plus de celui des hommes, qui est de 74 % chez les 15 à 64 ans. Entre autres, les femmes monoparentales et celles ayant de jeunes enfants ont considérablement accru leur taux d'activité et leur taux d'emploi. Malgré ces avancées, certaines catégories de travailleuses demeurent sous-représentées sur le marché du travail, leur taux d'emploi étant plus faible que celui des hommes du même groupe, mais aussi que celui de l'ensemble des femmes. **Par ailleurs, les femmes sont toujours majoritaires dans les emplois à temps partiel et dans les professions dites traditionnellement féminines. De plus, elles touchent un salaire horaire moyen inférieur à celui des hommes. Ces résultats révèlent aussi de grandes disparités régionales, notamment en ce qui concerne les taux d'emploi des femmes.**

Depuis le lancement de la première Stratégie, plusieurs actions ont été entreprises dont la diversification des choix professionnels. Cependant, il reste encore bien du travail à accomplir, particulièrement dans le domaine de la construction.

Dans ce secteur spécifique, le gouvernement du Québec enchâssait dans la Loi L.R.Q., c. R-20 en 1996 un article devant se traduire par des résultats concrets et observables en matière d'augmentation et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction. Le Programme d'accès à l'égalité des femmes (PAÉ) dans l'industrie de la construction (en annexe) a été géré par la Commission de la construction du Québec (CCQ), organisme de concertation pour la croissance du secteur de la construction au Québec. Elle fait

¹ *Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine 2009*, novembre 2009, Emploi-Québec

également la promotion des métiers de la construction et des normes de sécurité. Le PAÉ était prévu pour une période de 10 ans avec l'objectif que 2 000 femmes soient présentes et œuvrent dans l'industrie en 2006, soit 2 % de femmes parmi la main-d'œuvre active. Pour atteindre cet objectif, la commission proposait 18 mesures regroupées en quatre thèmes : constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie de la construction, assurer l'accès et le maintien des femmes dans l'industrie, assurer l'accès des femmes à l'emploi, sensibiliser les femmes de l'industrie. Ces mesures ont été adoptées par le conseil d'administration de la CCQ et le Programme a reçu l'aval de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. Ainsi les mesures de sensibilisation avaient pour objet d'influer sur les perceptions et les préjugés de façon à amener les partenaires de l'industrie à considérer également les femmes et les hommes.

Dix ans après le lancement du Programme d'accès à l'égalité et au lendemain de la réactualisation de la Stratégie d'intervention d'Emploi-Québec à l'égard de la main-d'œuvre féminine, le bilan s'avère encore peu reluisant dans le secteur de la construction. **En 2008, on ne retrouvait que 1,2 % de main-d'œuvre féminine sur les chantiers, soit 1 727 travailleuses, sur une population de 144 428 travailleurs, répartis dans les 26 corps de métiers et occupations de la construction.**

1. La présence des femmes dans les métiers de la construction

Les métiers de la construction présentent des conditions fortement avantageuses pour les femmes, puisque les salaires sont attrayants et conventionnés, les corps d'emploi régis, la santé des travailleuses est couverte par la Commission de la santé et de la sécurité au travail. De plus, les 26 corps d'emploi nécessitent peu d'études et sont suffisamment diversifiés pour intéresser nombre de travailleuses potentielles, étudiantes ou sans emploi.

Encore aujourd'hui cependant, ces métiers font l'objet de stéréotypes et de préjugés tenaces. L'un de ces préjugés les plus ancrés est que ces métiers exigent beaucoup de force physique. Il existe toutefois maintenant des outils pour remédier à ce qui pourrait être un problème pour plusieurs, incluant des hommes plus menus. Par ailleurs, le sexe faible n'est pas aussi faible qu'on pourrait le croire : 20% des femmes sont plus fortes que 50 % des hommes². Le non-traditionnel ne veut pas non plus nécessairement dire «difficile physiquement». Un grand nombre d'emplois non traditionnellement féminins ne demandent qu'une force physique légère ou moyenne. C'est le cas notamment des opérateurs de machinerie lourde. En outre, plusieurs emplois traditionnellement féminins demandent plus de force physique que les métiers traditionnellement masculins. Une étude démontre qu'une couturière peut soulever jusqu'à 3 500 kg de vêtements par jour avec ses bras et l'équivalent de 29 000 kg avec ses jambes pour l'actionnement de la pédale de la machine à coudre.³ Au sein des Forces armées canadiennes, on a remarqué que les femmes mécaniciennes de chars d'assaut ont fait preuve d'astuce et développé

² De Grosbois, S; Roy, M; Simoneau, S. & Al. *L'essayer c'est l'adopter, les obstacles ergonomiques à l'accès des femmes aux postes traditionnellement masculins*, comité conjoint UQAM, CSN, FTQ, 1990.

³ VÉZINA, N; TIERNEY, D. et MESSING, K., *Quand le travail «léger» est «lourd», composante de l'activité de travail d'un groupe de couturières*, 1991.

des techniques intéressantes pour venir à bout de certaines tâches. Parfois, elles ne font qu'utiliser les outils habituellement prévus pour l'exécution d'une tâche ou encore elles utilisent d'autres outils et s'acquittent très bien de leur travail⁴. De fait, selon la Commission de la santé et de la sécurité du travail (CSST), on se blesse dans tous les domaines, traditionnels ou non. Les aides-infirmières se blessent plus fréquemment que les soudeuses et les mécaniciennes. (...) L'expérience acquise au fil des ans permet de trouver des trucs, des méthodes et de nouveaux outils pour arriver à travailler plus facilement. **Plusieurs travailleuses disent avoir développé des méthodes de travail différentes de celles de leurs collègues. D'ailleurs, ceux-ci adoptent régulièrement ces innovations par la suite.**⁵

La main-d'œuvre féminine aime le travail bien fait et s'impose personnellement des normes de qualité. Les femmes sont plutôt rigoureuses, minutieuses et exigeantes envers elles-mêmes, se donnant personnellement des défis souvent plus élevés qu'on leur demande, notamment dans les métiers non-traditionnels où elles doivent «faire leurs preuves». La diversification des milieux de travail remet en question les pratiques habituelles et instaurent une synergie améliorant les possibilités d'innovation.

Pourtant, alors que les corps d'emploi à prédominance masculine ont, telle la médecine, été investis avec succès par plus de la moitié de femmes, celles-ci ne constituaient à peine que 1,2 % de la main-d'œuvre de la construction au Québec en 2008. C'est la plus faible part des femmes dans l'industrie de la construction au Canada, soit trois fois moins que la moyenne nationale de 3 %. En Alberta, par exemple, les femmes constituent près de 6 % de la main-d'œuvre de ce secteur et 4 % à l'Île-du-Prince-Édouard.

Où se situe donc le problème ?

1.1 La motivation des jeunes filles et des femmes à se former dans le domaine

Depuis quelques années, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et Emploi-Québec, par l'entremise du concours Chapeau les filles! et par d'importantes campagnes publicitaires menées sous le thème *Tout pour réussir*, encouragent les jeunes à étudier dans les métiers professionnels et techniques. Actuellement, la proportion des femmes en formation professionnelle se situe à 11 % et à un peu moins de 20 % en formation technique.⁶

Le concours *Chapeau les filles!*

Depuis plusieurs années, le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport et ses partenaires, dont le ministère de l'Emploi et de la solidarité sociale, invitent les jeunes filles et les femmes inscrites dans une formation professionnelle ou technique menant à l'exercice d'un métier traditionnellement masculin à participer au concours Chapeau les

⁴ LEGAULT-FAUCHER, M. *La force entre les deux oreilles, dans le travail des femmes : rose ou noir ?*, prévention au travail, janvier-février 1992

⁵ *J'y suis, j'y reste, De ma formation... au marché du travail*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre avec la participation de : Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, 2003

⁶ Site d'Emploi-Québec

filles! Ce concours vise la promotion des programmes de formation non traditionnels du secondaire et du collégial où les femmes constituent moins du tiers de l'effectif total. Ce concours vise à faire connaître la diversification des choix de carrière des filles et à soutenir celles qui sortent des sentiers battus jusqu'à l'obtention de leur diplôme.

Le volet « Intégration au marché du travail », soutenu par Emploi-Québec, cible les candidates qui effectuent un retour aux études dans l'un des métiers traditionnellement masculins, dont la plupart offrent de bonnes possibilités d'emploi. Par ce volet, Emploi-Québec remet deux prix de 2 000 \$, décernés à la meilleure candidate inscrite à la formation professionnelle et l'autre, à la meilleure candidate inscrite à la formation technique.⁷

La Commission de la construction du Québec (CCQ) offre deux prix de 2 000 \$ à des lauréates régionales inscrites à la formation professionnelle dans l'un des programmes d'études menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation de l'industrie de la construction ou qui souhaitent mettre sur pied une entreprise dans le domaine de la construction (volet 11). Le dossier de candidature doit notamment comprendre la lettre de présentation et les réponses aux questions suivantes : Quels sont les obstacles auxquels vous avez dû faire face? Vous a-t-on encouragé dans votre démarche? Si oui, de quelle façon? Et pour les entrepreneures de construction : Quelles sont vos ambitions et vos motivations quant à la mise sur pied d'une entreprise? Quelles aptitudes personnelles vous permettront de réaliser votre projet?⁸

La promotion de ce concours dans les institutions scolaires et les prix remis ont pour objectif de valoriser les femmes qui choisissent un métier traditionnellement masculin, récompenser leurs efforts, aider les étudiantes à surmonter des problèmes liés au fait qu'elles sont en minorité dans un groupe à prédominance masculine, inciter les femmes à faire des choix de carrière non stéréotypés en donnant des modèles de réussite féminins.

Il convient cependant de se questionner sur la volonté de certaines personnes responsables de l'orientation et de l'information scolaire à informer et à encourager les jeunes filles à s'inscrire dans des métiers spécifiques au domaine de la construction, et ce, dès le début du secondaire.

De plus, certains enseignants des écoles de formation professionnelles et autres établissements d'enseignement ne sont pas sensibilisés à l'accès de la main-d'œuvre féminine dans les métiers non traditionnels tel ce témoignage : «J'ai eu des profs machos. Ils faisaient semblant qu'ils ne voyaient pas les femmes dans leur classe. Un des profs a dit aux trois femmes de la classe qu'elles n'étaient pas à leur place parce qu'elles n'étaient pas assez bonnes. Nous sommes allées voir la direction de l'école et ça s'est réglé.»⁹

⁷ Site Internet d'Emploi-Québec

⁸ Site Internet du ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport

⁹ Isabelle, étudiante en formation professionnelle- Document *J'y suis, j'y reste, De ma formation... au marché du travail*, Comité aviseur Femmes en développement de la main-d'œuvre avec la participation de : Emploi-Québec et le ministère de l'Éducation, 2003.

1.2 L'intégration des finissantes sur le marché du travail : l'embauche

Lorsqu'elles sont enfin décidées à faire carrière dans un métier de la construction, il semble que pour de nombreuses diplômées les choses se corsent dès leur entrée sur le marché du travail.

Appartenance obligatoire à une association représentative

Dès qu'une carte apprenti, d'occupation sont émises ou que l'examen pour le certificat-compétence est réussi, tout salarié doit, conformément à la Loi, quelles que soient ses compétences, choisir parmi l'une des cinq organisations syndicales de l'industrie et ce, sans connaître ces organisations : Fédération des travailleurs du Québec (FTQ construction), Conseil provincial du Québec des métiers de la construction international (CPQMCI), Confédération des syndicats nationaux (CSN construction), Centrale des syndicats démocratiques (CSD construction), Syndicat québécois de la construction (SQC). Par la suite, les cartes leur sont envoyées, soit apprenti, occupation ou certificat de compétence-compagnon ainsi que leur accréditation syndicale par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

Selon le chapitre 61 des lois de 1993, toutes les dispositions législatives relatives aux agences de placement des accréditations syndicales ont été supprimées. Depuis, l'un des mandats de la Commission de la construction du Québec est de pouvoir référer les travailleuses et les travailleurs. Cependant, les syndicats peuvent servir d'intermédiaires entre des employeurs et des travailleurs ou travailleuses. Lorsqu'un membre d'un syndicat est disponible, le syndicat peut si des employeurs le demandent, indiquer que le travailleur ou la travailleuse est disponible en autant que les règles de l'article 35 du Règlement soient respectées.

Dans les faits, la travailleuse ou le travailleur, doit s'en remettre presque entièrement à son accréditation syndicale pour obtenir du travail de cette façon.

Selon l'article 45 de cette même Loi LRQ., c. R-20, un employeur peut embaucher directement des salariés pour effectuer des travaux dans l'industrie de la construction. Cependant, les pressions des associations font en sorte dans certains cas, que l'employeur refuse l'embauche du dit travailleur ou de la travailleuse.

Ainsi, il est arrivé à plusieurs reprises que des associations syndicales empêchent l'accès à l'embauche à certaines et certains de leurs membres en les discriminant pour quelques raisons que ce soit. Des témoignages troublants (voir des témoignages en annexe) font la preuve que la discrimination sexuelle est bel et bien présente encore aujourd'hui, malgré l'article 126.0.1 de la Loi, soit le Programme d'accès à l'égalité. Ces victimes de discrimination devront attendre jusqu'au prochain maraudage pour obtenir le droit de changer d'accréditation syndicale qui s'effectue aux trois ans. Les conséquences sont particulièrement désastreuses pour ces personnes qui, malgré leurs compétences, se retrouvent sans emploi, à la charge de l'État, ou doivent changer de métier pour pouvoir subvenir à leurs besoins.

Après avoir été encouragées à entrer dans l'industrie, les jeunes filles et les femmes se heurtent bien souvent à une résistance solide de la part de membres d'associations syndicales, d'associations patronales ou de collègues masculins. L'intégration des femmes dans l'industrie peut provoquer un certain nombre de craintes et de la résistance de la part des autres travailleurs, des employeurs ou des syndicats, dont la résistance au changement. Pourtant, les femmes qui travaillent dans l'industrie ont suivi les mêmes formations et ont les mêmes compétences que leurs collègues masculins. Mais les préjugés et les stéréotypes sont encore bien ancrés dans ce domaine.

1.3 Le maintien en emploi

Pour celles qui ont réussi à se motiver pour étudier dans un métier de la construction et qui ont su se frayer un chemin jusqu'à un emploi, les embûches sont encore plus nombreuses.

En effet, le taux d'abandon¹⁰ des femmes dans la construction est effarant, pratiquement le double de celui des hommes. En 2008, un rapport de la CCQ sur les abandons dans le secteur montrait que 66% des femmes entrées quittent dans les cinq premières années comparativement à 36 % des hommes. L'écart est même le plus marqué pour les femmes diplômées comparativement aux hommes diplômés, soit 56 % comparativement à 25 %. De plus, 33% des femmes qui se maintiennent en emploi déclarent avoir vécu des situations de discrimination comparativement à seulement 4 % pour les hommes.

L'industrie québécoise de la construction est actuellement en plein boom et les prochaines années annoncent également une forte activité. Les efforts de recrutement de nouveaux salariés ont été élevés au cours des dernières années et risquent de l'être encore à moyen terme, d'autant plus que l'industrie fait face à un nombre croissant de départ à la retraite. Pour répondre à la demande, l'industrie a réussi à relever le défi au cours des dernières années, en recrutant des milliers de nouveaux travailleurs. Par exemple, de 2003 à 2005, près de 15 000 nouveaux apprentis ont été admis par année. Mais malgré l'excellente conjoncture, les données sur la rétention de la main-d'œuvre sont assez effarantes et soulèvent de nombreuses inquiétudes. En effet, si la tendance se maintient, le tiers des nouveaux apprentis auront abandonné après cinq ans. Même chez les diplômés des métiers de la construction, en principe mieux préparés à intégrer l'industrie, le taux d'abandon n'est pas négligeable, puisqu'il atteint plus de 25 % après cinq ans. Après une première année d'activité, déjà 10 % des diplômés quittent l'industrie.

Actuellement, le problème de l'industrie ne semble donc pas un problème de recrutement – les métiers de la construction connaissent au contraire un regain de popularité auprès des jeunes – qu'une difficulté à retenir les recrues une fois qu'elles ont intégré l'industrie.

¹⁰ *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction – ampleur et causalités*, février 2008, Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec

Plusieurs apprentis ne complètent pas leur apprentissage, ce qui peut mettre en péril le remplacement des compagnons. Les occupations (manœuvre, monteur de ligne, arpenteur, etc.) dont l'emploi sera stimulé par la conjoncture favorable aux travaux de génie civil et voirie, souffrent aussi d'une hémorragie préoccupante. Dans un contexte où les choix de carrière sont nombreux pour des jeunes de moins en moins nombreux, il y a lieu de s'interroger sur les impacts d'un phénomène d'une telle ampleur. Y a-t-il lieu de s'inquiéter ? L'industrie de la construction sera-t-elle en mesure de «livrer la marchandise» au cours des prochaines années ? Les autres industries connaissent-elles le même phénomène ? Les abandons peuvent-ils être endigués ?

Près de 40 % des départs après cinq ans

À première vue, les données de la CCQ signalent des taux d'abandon assez effarants. Lorsqu'on considère l'ensemble des nouveaux apprentis admis dans l'industrie entre 1993 et 2001, on constate en effet que déjà après un an, en moyenne 13 % des apprentis abandonnent. Après cinq ans, 33 % auront abandonné. La situation est un peu moins inquiétante chez les diplômés des écoles professionnelles, qui quittent à raison de 9 % après un an et de 26 % après cinq ans, mais elle reste préoccupante. Les non-diplômés, entrés en général lors d'une situation de pénurie, quittent quant à eux à raison de 16 % après un an et de 39 % après cinq ans. Le constat est encore plus préoccupant chez les occupations (en général des manœuvres) où 24 % quittent dès la première année, de sorte que 45 % auront quitté après cinq ans.

Le cas des compagnons qui accèdent directement à ce statut dès leur entrée –il peut par exemple s'agir d'un électricien du secteur manufacturier qui fait reconnaître ses compétences pour travailler dans la construction – est moins représentatif, mais il montre aussi des taux d'abandon élevé, soit de 45 % après cinq ans.

La différence entre les hommes et les femmes

La présence de femmes dans la construction n'est pas très élevée, surtout si on se limite aux seuls métiers de la construction proprement dits. Parmi les salariés de la construction couverts par les conventions collectives, seulement 1727 femmes sont actives en 2008, soit seulement 1,2 % de l'ensemble de la main-d'œuvre, ce qui est tout de même mieux que la proportion de 0,3 % de 1997 (242 femmes).

Pour le moment, les taux d'abandon ne sont guère rassurants. Si on oublie les compagnons, où on trouve encore un nombre trop infime de femmes pour établir une comparaison, **les deux tiers des femmes entrées comme apprenties ou occupation quittent après cinq ans**, comparativement à 36 % des hommes, donc presque deux fois plus que ces derniers. Les écarts se remarquent que les femmes soient diplômées, non diplômées ou occupation. L'écart est même le plus marqué pour les femmes diplômées comparativement aux hommes diplômés (56 % comparativement à 25 %).

En ce qui concerne les causes déclarées d'abandon, les femmes sont relativement plus nombreuses que les hommes à citer comme raison de départ les raisons personnelles (18 % vs 8 %) et les relations avec les collègues, patrons ou syndicats (10 % vs 2 %).

Bien que ce soit une faible proportion des femmes (déclarée) qui ont des relations difficiles avec leurs collègues, syndicats et/ou patrons, une question directe sur la situation de la discrimination reliée au sexe ou à l'ethnie, révèle que les femmes disent plus souvent avoir vécu des situations de discrimination, qu'elles abandonnent ou qu'elles demeurent dans l'industrie de la construction. Le tiers des femmes qui se maintiennent en emploi indiquent avoir vécu des situations de discrimination, comparativement à 4 % pour les hommes. Quant aux femmes qui quittent l'industrie, elles mentionnent dans une proportion de 21% avoir vécu fréquemment des situations de discrimination, soit 4 fois plus que celles qui restent, et 31 % disent en avoir vécu au moins quelquefois, comme celles qui se maintiennent en emploi. **C'est donc la moitié de ces femmes (52 %) ayant abandonné qui subissent des situations de discrimination.** Lorsqu'on regarde les raisons de départ de ces femmes, il ressort d'ailleurs que les principales causes d'abandon sont les relations avec les collègues, patrons ou syndicats et les raisons personnelles.

Les situations de discrimination joueraient donc un rôle important dans le départ de la moitié des femmes. Comme leur taux d'abandon est pratiquement le double que celui des hommes, ce problème pourrait alors expliquer à lui seul cet écart.

Les salaires de la construction sont attractifs, mais la réalité des chantiers en fait déchanter plusieurs. Il ressort que si la mobilité interentreprises est plus élevée dans la construction, la mobilité industrielle n'est pas très différente de celle des autres industries. Si on considère les départs à l'égard des autres entreprises et non seulement de l'industrie, **on compte en effet environ 40 % de départs par année dans la construction, soit environ le double des autres secteurs.**

L'industrie a donc intérêt à cultiver cet attachement par des campagnes d'information, une meilleure supervision, le compagnonnage, le mentorat, etc. Enfin, malgré les progrès réalisés, les femmes continuent de subir de la discrimination. Une sensibilisation des travailleurs, employeurs et représentants syndicaux masculins ne serait pas inutile.¹¹

2. La défense des travailleuses... et des travailleurs

Il est démontré, dans les cas de harcèlement psychologique et de discrimination, que seule une minorité persiste dans leur lutte jusqu'à un règlement en cours, alors que de nombreuses victimes souffrent en silence. Ceci par peur de représailles, notamment la perte de contrats. Le taux effarant d'abandon dans les métiers et occupations de la construction vient appuyer ces faits. Ainsi, les témoignages reçus de plusieurs régions du

¹¹ *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction – ampleur et causalités*, février 2008, Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec

Québec pourraient bien ne représenter que la pointe de l'iceberg. Fait à noter, s'il est clair que les femmes subissent leur part de harcèlement et de discrimination, beaucoup d'hommes en souffrent également.

Auparavant, toutes les plaintes des travailleurs liées à l'industrie, quel que soit le motif, devaient en bout de course être acheminées au ministre du Travail. Toute association représentative ou tout salarié pouvait soumettre au ministre toute plainte naissant de l'application de la Loi, au moyen d'un avis écrit qui devait lui parvenir dans les 15 jours suivant la date de l'incident. Le ministre pouvait alors nommer un enquêteur et le charger de lui faire rapport dans les huit jours qui suivants. Si huit jours après l'expiration de ce délai, le salarié n'avait pas reçu satisfaction, la question était soumise à un seul arbitre nommé par le ministre et choisi parmi les personnes dont les noms apparaissaient sur la liste dressée annuellement en vertu du 2^e alinéa de l'article 77 du Code du travail. La décision arbitrale devait être rendue dans les 30 jours de la nomination de l'arbitre ou dans les 5 jours de la fin de l'enquête, au premier de ces termes. Au-delà de cette période, la Commission des relations du travail pouvait, sur requête d'une partie, rendre l'ordonnance qu'elle jugeait nécessaire pour que la décision arbitrale soit rendue dans les meilleurs délais et soit déposée au ministre du travail.

Le mandat des plaintes est maintenant administré par la Commission de la construction du Québec (CCQ) depuis 2008 (il est à noter que ce transfert de responsabilité n'a pas été publié auprès des travailleuses et des travailleurs de l'industrie). Au Québec, le régime de relations du travail dans la construction a un statut particulier. Il s'agit de l'une des rares industries, avec les secteurs public et parapublic, à ne pas relever du *Code du travail*, SAUF en ce qui concerne les clauses de la Loi sur les normes du travail concernant le harcèlement psychologique, soit les articles 18.18, 18.19 et 18.20, qui couvrent la majorité des travailleuses et travailleurs du Québec dont le secteur de la construction.

Les plaintes du domaine de la construction peuvent mettre en cause tantôt les dirigeants patronaux, les représentants syndicaux régionaux ou provinciaux, ou encore les travailleurs. Cependant, comme les associations syndicales et patronales siègent au conseil d'administration de la Commission de la construction du Québec, il s'avère très difficile pour celle-ci de rendre un jugement objectif, juste et équitable et d'appliquer les sanctions prévues pour les membres des associations patronales ou syndicales fautives. Par ailleurs, une travailleuse (ou un travailleur) lésée, particulièrement dans son intégrité, et terrorisée il faut le dire, doit être aidée et soutenue par des personnes extérieures au problème. Elles doivent ainsi avoir quelques «difficultés» à s'ouvrir à la CCQ, soit la même organisation, où des membres de son conseil d'administration sont susceptibles de les référer en emploi...

La Loi sur les normes du travail comporte des dispositions sur le harcèlement psychologique au travail qui protègent la majorité des salariés québécois. Même si cette Loi ne s'applique pas aux salariés assujettis au décret de la construction, les dispositions concernant le harcèlement psychologique s'appliquent quand même à eux, c'est-à-dire les articles 18.18, 18.19 et 18.20. Il y est spécifié que cette protection s'applique à tout salarié, y compris le cadre supérieur (art. 3.1 LNT). Les obligations afférentes à cette

protection incombent à tout employeur. Ces normes spécifient des obligations de l'employeur déjà existantes par l'intermédiaire de dispositions du Code civil du Québec et de la Charte des droits et libertés de la personne. Ces dispositions consacrent le droit à la dignité, au respect et à l'intégrité de la personne et lui garantissent des conditions de travail justes et suffisantes ainsi qu'un milieu de travail sain.

Quand une situation de harcèlement psychologique se produit dans un milieu de travail, la Commission des normes du travail invite le salarié à recourir, autant que possible, aux personnes-ressources désignées par son employeur et aux mécanismes mis en place dans son organisation. Si la situation ne peut pas être résolue au sein de l'entreprise, le salarié peut exercer le recours prévu par la Loi sur les normes du travail. Le recours en cas de harcèlement psychologique au travail doit être exercé dans un délai de 90 jours après la dernière manifestation.

Il semble que ce fait ne soit pas connu de la part des employeurs ou des syndicats de l'industrie, que leur application ou la responsabilité ne soient pas clairement établies, ou en tout cas, ne soient pas appliquées par tous.

Bien des situations difficiles pouvant conduire à du harcèlement psychologique – par exemple des conflits, une gestion maladroite, et dans ce cas-ci, une mauvaise perception des femmes dans les métiers et occupations de la construction – auraient pu être évitées ou réglées avant qu'elles ne dégénèrent, si de l'information sur le sujet, ses manifestations et ses conséquences, si des mesures préventives étaient mises en place. On réduirait ainsi une bonne part des coûts de roulement de personnel, de gestion d'absentéisme, de dépendance à l'État ainsi que des coûts humains associés à la perte d'un emploi ou aux problèmes de santé et familiaux en découlant. Une vie détruite est un cas de trop.

3. Objectifs visés :

Face à ce constat, le Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes dans les métiers et occupations de la construction souhaite atteindre les objectifs suivants :

1. Offrir à toutes les femmes qui travaillent dans l'industrie, des services de défense des droits efficaces, confidentiels, objectifs, justes et équitables, envers la discrimination et le harcèlement, ainsi qu'à leurs collègues masculins qui pourront bénéficier de ces services, et ce, sans distinction de métier ou de syndicat.
2. Favoriser le maintien en emploi des femmes dans les métiers et occupations du secteur de la construction.
3. Sensibiliser les jeunes filles et les femmes ainsi que la population en général qui sont aux études ou sans emploi aux métiers et occupations dans l'industrie de la construction.

4. Partenaires ciblés :

➤ **Ministères :**

- Ministère du Travail
- Ministère de l'Emploi et de la Solidarité Sociale
- Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et des Sports

➤ **Commission de la Construction du Québec (CCQ)**

➤ **Associations syndicales :**

- Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ-construction)
- Conseil Provincial du Québec des Métiers de la Construction International (CPQMCI)
- Confédération des Syndicats Nationaux (CSN-construction)
- Centrale des Syndicats Démocratiques (CSD-construction)
- Syndicats Québécois de la Construction (SQC-construction)

➤ **Associations patronales :**

- Association Provinciale des Constructeurs d'Habitations du Québec (APCHQ)
Résidentiel
- Association de la Construction du Québec (ACQ)
Industriel, institutionnel et commercial
- Association des constructeurs de routes et grand travaux du Québec (ACRGTO)
Génie civil et voirie
- Association des Entrepreneurs du Québec (AECQ)
Clauses communes aux quatre secteurs

➤ **Établissements d'enseignement**

- Écoles primaires et secondaires
- Centres de formation professionnelle et technique
- Autres établissements d'enseignement

5. Recommandations :

Pour l'intégration sur le marché du travail :

1. Reconduire le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) dans le domaine de la construction, et réaliser un guide d'intégration pour sensibiliser les associations patronales, ainsi que leurs membres aux bénéficiaires de la complémentarité des équipes de travail, pour augmenter la présence de personnel féminin.
«Employeur visionnaire recherche main-d'œuvre qualifiée».
2. Étant donné que les résultats n'ont pas été atteints en dix ans de Programme, pour faire suite à la recommandation 15 émise au bilan produit par la CCQ, qu'une obligation réglementaire d'embauche soit imposée aux entreprises de dix salariés et plus, lorsque la main-d'œuvre féminine est disponible, ainsi qu'à compétences égales.
3. Accorder des crédits d'impôts aux entreprises de la construction qui embauchent et maintiennent des femmes en emploi.
4. Accorder des crédits d'impôts pour les entreprises de la construction qui appliquent un programme de mentorat auprès de femmes travaillant dans leur entreprise.
5. Sensibiliser le personnel enseignant ainsi que les conseillers en orientation, en information scolaire et professionnelle, à l'importance de faire connaître aux jeunes la diversification des choix de carrière et ce, dès le primaire. De plus, veiller de façon juste, à identifier autant le féminin que le masculin dans tout document remis à nos enfants dans les écoles, particulièrement en ce qui concerne les métiers de la construction.

Pour le maintien des femmes en emploi :

1. Reconduire le Programme d'accès à l'égalité dans le secteur de la construction.
2. Attribuer un(e) agent(e) à chacune des femmes diplômées pour faire le suivi de leur dossier, minimalement au cours de leur première année chez un même employeur. Cet agent devra également s'assurer des conditions de travail chez cet employeur.
3. Établir un programme de mentorat provincial pour que les employeurs et les travailleuses puissent obtenir de l'information à ce sujet et obtenir de l'aide quant à la mise en place d'un tel programme dans une entreprise.

Pour contrer le harcèlement et la discrimination :

1. Étant donné que les organisations syndicales sont tenues de représenter, protéger et défendre chaque travailleuse et travailleur, et compte tenu de la présence de différents corps de métiers représentés par différentes organisations syndicales sur un même chantier, il importe de créer une **Table de travail** sur le harcèlement, la discrimination ainsi que l'intimidation dans le domaine de la construction, regroupant l'ensemble des acteurs de l'industrie ainsi que des représentants (es) d'organismes de défense des droits. Ceci afin de doter les différentes associations syndicales et patronales d'une Politique de la santé des personnes (mentale et physique), ainsi qu'une Politique et des mesures de prévention sur le harcèlement, l'intimidation et la discrimination dans l'industrie de la construction. La sensibilisation doit être faite en amont pour que les délégués et les membres de ces associations adhèrent à une nouvelle et même culture organisationnelle. Le message doit être clairement lancé, que la tolérance zéro soit appliquée dans les cas problématiques, tant pour les femmes que pour les hommes et quel que soit leur cadre d'emploi et leur niveau hiérarchique. Par la suite, une campagne de sensibilisation doit être effectuée à l'intérieur de ces associations et de l'industrie.
2. Il convient de **dissocier** le mandat du traitement des plaintes de la CCQ et de mettre sur pied une instance indépendante, permanente, et ayant les ressources suffisantes (avocat, enquêteur, arbitre, agent du suivi, aide psychologique, etc.) relevant directement du ministère du Travail, afin de recevoir les plaintes, les traiter et en assurer le suivi. Faire connaître les services de cette instance.
3. Instaurer une ligne sans frais **confidentielle** permettant de recevoir les plaintes de partout au Québec.
4. Élaborer un plan de communication pour réaliser une campagne d'information de ces nouveaux services, ainsi qu'une campagne publicitaire pour sensibiliser tous les acteurs masculins de cette industrie au droit des femmes d'accéder et de travailler dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction et défaire les stéréotypes et les préjugés bien ancrés à ce sujet.
5. Élaborer des outils promotionnels pour faire connaître les nouvelles normes relatives au harcèlement psychologique intégrées à la Loi sur les normes du travail (art. 81.18 à 81.20 LNT) qui, exceptionnellement, s'appliquent **AUSSI** à l'industrie. La campagne de sensibilisation permettra d'informer sur ce qu'est le harcèlement et la discrimination, notamment auprès des femmes mais aussi auprès des hommes, ainsi que des procédures à suivre dans ce cas pour y mettre fin.
6. Faire connaître et appliquer les sanctions prévues dans les cas de harcèlement et de discrimination;
7. Bonifier la Loi L.R., c. R-20 par la **responsabilisation de tous les acteurs fautifs** et veiller à l'application de l'ensemble de cette loi.

8. Sensibiliser les enquêteurs de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec à la Loi L.R., c. R-20 ainsi qu'aux pratiques relatives à cette industrie.
9. Faire connaître le programme *CONSTRUIRE en santé* qui offre des services d'aide aux assurés de **MÉDIC Construction** et à leurs personnes à charge, notamment des rencontres avec un psychologue pour résoudre des problèmes familiaux, conjugaux, psychologiques, de santé mentale ou de violence psychologique ou physique; Bonifier le programme pour qu'un minimum de séances sans frais soient offertes tant aux femmes qu'aux hommes.

Autres :

- Améliorer le site Internet de la Commission de la Construction du Québec en créant une section spécifique aux femmes et au Programme d'accès à l'égalité.
- Considérer la possibilité de créer un comité sectoriel dans l'industrie de la construction en complémentarité des mandats administrés par la CCQ.

Conclusion

Alors que le Québec requiert toutes ses ressources humaines, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre, mais aussi du déficit qui s'accroît chaque année, nous n'avons pas les moyens financiers et sociaux de rejeter des personnes qualifiées et compétentes, avides d'entreprendre des carrières différentes, dont les défis sont à leur mesure.

La présence des femmes dans l'industrie de la construction crée parfois certains bouleversements et nécessite à coup sûr des changements au niveau des pratiques d'embauche mais aussi dans la culture des syndicats, des entreprises et des employés, jusque là quelquefois exclusivement masculins.

Les employeurs ont des responsabilités légales et morales et les syndicats doivent veiller au respect des droits de leurs membres. Les deux instances ont un rôle particulièrement actif à jouer quant à l'intégration et au maintien des femmes ainsi que les hommes dans cette industrie.

C'est pourquoi nous interpellons les ministres du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale, de l'Éducation, du Loisirs et du Sports ainsi que de la Culture, des Communications et de la Condition Féminine sur ces lourdes problématiques, afin de développer des solutions constructives pour l'ensemble de la population québécoise et de ses générations à venir.

Au nom du Comité ad hoc pour la défense des droits des femmes
dans les métiers et occupations de la construction,

Sylvie Déraspe, responsable

Annexe : Témoignages

Une jeune femme demeurant dans la région de Chicoutimi confiait à l'automne 2008 : «J'avais en main un DEP en électricité, une subvention d'Emploi-Québec pour aider à payer mon salaire pendant un an ainsi qu'un entrepreneur prêt à m'engager pour commencer mon apprentissage. Cependant, quand je me suis présentée à la FIPOE (Fraternité Inter-Provinciale des Ouvriers en Électricité) gérée par la Fédération des Travailleurs du Québec (FTQ construction), ils m'ont refusé. C'est pourquoi je ne travaille pas dans mon domaine présentement.»

Une autre jeune femme demeurant dans la région Gaspésie-les Îles, détentrice d'une carte d'occupation « manœuvre-spécialisé » émise par la CCQ, a dû quitter les Îles-de-la-Madeleine parce que les employeurs ne veulent pas de femmes dans leurs entreprises. Aujourd'hui, demeurant sur la Côte-Nord, cette jeune femme ne travaille pas plus car son association syndicale a dit à son employeur qu'elle était une ancienne coiffeuse et qu'il avait pour eux un homme d'expérience qui leur conviendrait mieux. Alors, elle a été remplacée par ce monsieur chez l'employeur.

Une jeune mentorée demeurant dans la région de Laval, avec en main un DEP en soudure, détentrice d'une carte d'occupation émise par la CCQ ainsi qu'une carte de soudure à haute pression émise par Emploi-Québec, se présente au local de son association syndicale pour obtenir de l'aide à l'embauche. Le président régional du dit local, lui a dit qu'il ferait travailler des pères de famille bien avant elle et ce, pas très poliment. Après plusieurs tentatives, elle travaille dans un tout autre domaine (et pas nécessairement plus facile physiquement), soit comme manœuvre-spécialisée, pour assurer ses besoins. (NB d'autres travailleuses du même domaine, à cet endroit, se sont aussi fait répondre de la sorte par le même dirigeant local de leur association syndicale.) Une rencontre de notre comité ad hoc de défense des droits, avec le président provincial de cette organisation et son responsable de la formation, s'est conclue en me demandant d'être patiente car le dirigeant régional du dit local prendra sa retraite dans trois ans.

Une femme d'âge mûr demeurant dans la région de Montréal, détentrice d'un certificat de compétence-compagnon « mécanicienne de chantier » a prouvé, en recours, que son association syndicale a délibérément empêché son embauche à plusieurs reprises chez les entrepreneurs et ce, pendant de nombreuses années. Ainsi, elle n'a pu accumuler les heures nécessaires pour contribuer aux avantages sociaux qui lui auraient assuré une retraite respectable.

Le 4 novembre 2004, M. Maurice Jean soumettait au ministre du Travail une plainte en vertu de la Loi sur la construction, au motif que le local 2182 (international) refusait de l'accepter comme membre, en violation de l'article 94 de la Loi sur la construction. Il a eu gain de cause.