

Construire avec Elles



EN COLLABORATION AVEC :



CONSTRUIRE AVEC ELLES

Recherche et rédaction :

Marie-Ève Quirion et Marik Danvoye

Direction du volet quantitatif de la recherche :

Marie-Josée Legault, professeure, TELUQ-UQAM

Comité d'encadrement

Irène Demczuk, agente de développement Service aux collectivités de l'UQAM
(Protocole UQAM/Relais-femmes)

Véronique De Sève, première vice-présidente, Conseil central du Montréal
métropolitain, CSN

Michèle Dupuis, coordonnatrice, Femmes regroupées en options non traditionnelles
(FRONT)

Marie-Josée Legault, professeure en sociologie, TÉLUQ-UQAM (décembre 2006-mai
2007)

Olivier Lemieux, conseiller syndical CSN-Construction

Marie-Ève Quirion, agente de recherche au projet (décembre 2007-mai 2008)

Hélène Vachon, présidente, Femmes regroupées en options non traditionnelles
(FRONT)

Révision : Johanne Carboneau

Graphisme et mise en page : Boo! Design, inc. Sébastien Guérard

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

Le rapport de recherche et le sommaire sont disponibles sur demande à

FRONT

6839 A, rue Drolet, bureau 301

Montréal (Québec) H2S 2T1

Téléphone : 514-273-7668

Site Internet : www.front.qc.ca

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

Dépôt légal : deuxième trimestre 2008

Bibliothèque nationale du Canada

Bibliothèque nationale du Québec

ISBN 978-2-9809724-5-4

TABLE DES MATIÈRES

PRÉSENTATION DES PARTENAIRES.....	7
<i>Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)</i>	<i>7</i>
<i>La CSN-Construction.....</i>	<i>7</i>
<i>Le Comité de condition féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN.....</i>	<i>6</i>
<i>Le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal</i>	<i>7</i>
INTRODUCTION.....	9
SECTION 1. L'ACCÈS À L'ÉGALITÉ.....	11
1.1 LES PROGRAMMES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ	11
1.2 LE PAÉ DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	12
1.3 LES 18 MESURES DU PAÉ DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	15
1.4 UN APERÇU SOMMAIRE DU NIVEAU D'ATTEINTE DES MESURES DU PAÉ ENTRE 1996 ET 2006	16
1.4.1 <i>Le niveau d'atteinte des mesures visant la formation</i>	<i>17</i>
1.4.2 <i>Le niveau d'atteinte des mesures visant l'accès et le maintien en emploi..</i>	<i>19</i>
1.4.3 <i>Le niveau d'atteinte des mesures visant l'égalité en emploi</i>	<i>21</i>
1.5 QUELQUES CONSTATS GÉNÉRAUX	21
SECTION 2. ÉVOLUTION DE LA PRÉSENCE DES TRAVAILLEUSES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION (1996-2006).....	23
2.1 LES FEMMES DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION MENANT À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	24
2.1.1 <i>Les objectifs de formation du PAÉ.....</i>	<i>25</i>
2.1.2 <i>Évolution de la proportion de femmes diplômées de 1998-1999 à 2004-2005</i>	<i>31</i>
2.1.3 <i>Les déterminants de l'obtention du diplôme.....</i>	<i>35</i>
<i>En résumé.....</i>	<i>37</i>
2.2 LA SITUATION DES FEMMES UN AN APRÈS L'OBTENTION D'UN DIPLÔME.....	38
2.2.1 <i>La représentativité des enquêtes Relance par rapport au nombre réel de diplômés</i>	<i>39</i>
2.2.2 <i>Les conditions d'emploi selon le sexe dans l'année suivant l'obtention du diplôme.....</i>	<i>40</i>
2.2.3 <i>L'intégration en emploi des femmes un an après l'obtention du diplôme</i>	<i>51</i>
<i>En résumé.....</i>	<i>56</i>
2.3 L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS ET OCCUPATIONS DE LA CONSTRUCTION	57
2.3.1 <i>De la formation à l'intégration : les nouvelles entrées dans l'industrie</i>	<i>58</i>
2.3.2 <i>Le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie</i>	<i>60</i>
2.3.3 <i>La part des femmes dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2006.....</i>	<i>62</i>
SECTION 3. PARCOURS DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION	70
3.1 CHOIX MÉTHODOLOGIQUES	70
3.2 CARACTÉRISTIQUES DES TRAVAILLEUSES RENCONTRÉES.....	74

3.3 DES BARRIÈRES À L'INTÉGRATION EN EMPLOI.....	80
3.3.1 <i>Les installations sanitaires</i>	80
3.3.2 <i>Les préjugés à l'égard du sexe</i>	81
3.3.3 <i>L'intégration : faire sa place</i>	82
3.4 LE MAINTIEN EN EMPLOI.....	86
3.4.1 <i>Relations de travail et résilience</i>	86
3.4.2 <i>Les difficultés administratives</i>	90
3.4.3 <i>Apporter le soutien nécessaire aux travailleuses</i>	90
L'ANALYSE QUALITATIVE EN RÉSUMÉ.....	93
PERSPECTIVES ET RECOMMANDATIONS.....	94
BIBLIOGRAPHIE.....	103
ANNEXE 1 GLOSSAIRE DES TERMES DE LA CCQ.....	105
ANNEXE 2 DÉFINITION DES MÉTIERS	106
ANNEXE 3 LISTE DES CENTRES DE FORMATION PROFESSIONNELLE QUI ONT OFFERT AU MOINS UN PROGRAMME DE FORMATION LIÉ À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 2003 À 2007.....	114
ANNEXE 4 GROUPES FOCUS : QUESTIONS DE LA GRILLE D'ENTRETIEN....	116

LISTE DES TABLEAUX ET FIGURES

Tableaux

TABEAU 1 : POTENTIEL DE FEMMES FORMÉES DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SI 5 PLACES PAR GROUPES LEUR SONT RÉSERVÉES – ESTIMATIONS DE 1996 TIRÉES DU RAPPORT DU COMITÉ.....	
.....	
TABEAU 2 : RELATION ENTRE LES APPELLATIONS D'EMPLOI DE LA CCQ ET LES PROGRAMMES DE FORMATION DU MELS.....	30
TABEAU 3 : NOMBRE DE DIPLÔMÉS DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION DU MELS EN FONCTION DU SEXE ET DE LA LANGUE D'ENSEIGNEMENT DE 1998-1999 À 2004-2005	32
TABEAU 4 : PROPORTION DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES DIPLÔMÉS - DONNÉES OFFICIELLES FOURNIES PAR LE MELS (FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES)	34
TABEAU 5 : RELATION ENTRE LA TAILLE RELATIVE DU PROGRAMME DE FORMATION ET LA PROPORTION DE FEMMES DIPLÔMÉES QU'ON Y RETROUVE EN 2004-2005	36
TABEAU 6 : REPRÉSENTATION DES DIPLÔMÉS FRANCOPHONES DANS LES ENQUÊTES RELANCE 2000, 2003 ET 2006.....	40
TABEAU 8 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2006.....	50
TABEAU 9 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2003.....	52
TABEAU 10 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2000.....	53
TABEAU 11 : ENQUÊTE RELANCE 2003 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE	54
TABEAU 12 : ENQUÊTE RELANCE 2000 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE	55
TABEAU 13 : NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT OBTENU UN DIPLÔME PERMETTANT D'ACCÉDER À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1998-1999 À 2004-2005 (SOURCE : MELS)	58
TABEAU 14 : LES ENTRÉES À L'APPRENTISSAGE DE DIPLÔMÉS EN FONCTION DU SEXE (SOURCE : MELS).....	59
TABEAU 15 : RAPPORT ENTRE LES DIPLÔMES OCTROYÉS PAR LE MELS DE 1998 À 2006 ET LES PREMIÈRES ENTRÉES À L'APPRENTISSAGE À LA CCQ DE 1998 À 2006 (SOURCE : CCQ ET MELS)	59
TABEAU 16 A : PREMIÈRE ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1996 À 2005 EN FONCTION DU SEXE (TAB CCQ 8,5*14).....	61
TABEAU 16 B : PART DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1996 À 2006 SELON LE SEXE (TAB CCQ 8,5*14).....	62
TABEAU 17 : PROPORTION DE FEMMES PARMI LES SALARIÉS DE LA CCQ DE 1997 À 2006 EN FONCTION DU MÉTIER OU DE L'OCCUPATION.....	64
TABEAU 18 : NOMBRE DE PERSONNES ACTIVES DANS L'INDUSTRIE POUR UNE NOUVELLE ENTRÉE DE 1996 À 2006 SELON LE SEXE.....	66
TABEAU 19 : NOMBRE DE NOUVELLES ENTRÉES PAR RAPPORT AU NOMBRE DE PERSONNES QUI N'ÉTAIENT PLUS INSCRITES AU FICHER PAR ANNÉE SELON LE SEXE ...	67
L'ANALYSE QUANTITATIVE EN RÉSUMÉ.....	68
TABEAU 20.....	71
GROUPES FOCUS 1 ET 2 : MÉTIERS LES PLUS FÉMINISÉS.....	71
TABEAU 21.....	72
GROUPE 3 : MÉTIERS LES MOINS FÉMINISÉS.....	72
TABEAU 22.....	73
ANALYSE QUALITATIVE : COMPILATION DU RECRUTEMENT.....	73

TABLEAU 23.....	75
CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DES TRAVAILLEUSES RENCONTRÉES	75

FIGURES

FIGURE 1 : RELATION ENTRE LA TAILLE RELATIVE DU PROGRAMME DE FORMATION ET LA PROPORTION DE FEMMES DIPLÔMÉES QU'ON Y RETROUVE EN 2004-2005	35
--	-----------

Présentation des partenaires

Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT)

FRONT est un organisme communautaire né d'un rassemblement de femmes actives dans des métiers où l'on retrouve majoritairement des hommes. C'est à la fin des années 1980 que des femmes ont mis sur pied cet organisme qui vise à améliorer les conditions de travail des femmes actives dans les milieux où il y a moins de 33 % de femmes. Incorporé en 1993, FRONT a pour mission de favoriser la formation, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans les métiers dits non traditionnels. L'organisme offre soutien, entraide et références afin d'aider les femmes qui choisissent ces milieux d'emploi. FRONT est l'initiateur du projet *Construire avec Elles* et coordonne sa mise en œuvre.

La CSN-Construction

Fondée en 1924, la CSN-Construction est une fédération ayant pour but de promouvoir et de sauvegarder les droits et les intérêts professionnels des travailleuses et des travailleurs de la construction couverts par sa juridiction. Ces intérêts peuvent être d'ordre économique, social, éducatif, intellectuel, moral, national et international. La CSN-Construction représente en 2008 plus de 18 000 travailleuses et travailleurs de l'industrie de la construction au Québec.

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

Le Comité de Condition féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN élabore des orientations pour répondre aux défis de la condition féminine. Le comité documente entre autres l'oppression spécifique des femmes, surveille l'évolution des conventions collectives sur les questions de la condition féminine, suscite la formation de comités de condition féminine dans les syndicats locaux, les fédérations et les conseils centraux et initie des luttes sur les revendications spécifiques des femmes.

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

Fondé en 1979, le Service aux collectivités de l'Université du Québec à Montréal a pour mission de favoriser la démocratisation du savoir en rendant accessibles des connaissances au moyen d'activités de formation, de recherche ou de diffusion aux groupes sociaux qui n'y ont traditionnellement pas accès. À titre d'intermédiaire entre les partenaires sociaux et universitaires, le Service aux collectivités vient soutenir la démarche partenariale dans le cadre de laquelle se réalisent les projets. En 1982, l'UQAM signait un Protocole d'entente avec

l'organisme Relais-Femmes pour répondre aux demandes de groupes de femmes du Québec et du Canada. Le présent projet est issu des travaux menés dans le cadre du Protocole.

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

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

Introduction

L'industrie de la construction est un des secteurs les plus importants de l'économie du Québec. Représentant plus de 10 % du Produit intérieur brut (PIB) de la province, cette industrie emploie en 2007 une personne sur 20, soit 137 450 travailleurs et travailleuses, un nombre record depuis les 30 dernières années¹. Malgré cette croissance remarquable, plus de 98 % de la main-d'œuvre de l'industrie est masculine².

Le Québec connaîtra dans quelques années un déficit démographique important. Dans le milieu de la construction, la moyenne d'âge des travailleurs a augmenté de cinq ans au cours des 30 dernières années. En 2007, on y retrouve 16 600 salariés âgés de 55 ans et plus³. Le choc démographique se jumelle à une conjoncture économique favorisant le développement de l'industrie de la construction. Ainsi, l'accroissement de la production, l'important roulement des travailleurs et le vieillissement de ces derniers, permettent d'estimer le besoin de nouveaux salariés dans ce secteur à environ 9 000 par année⁴.

La pénurie de main-d'œuvre anticipée doit être endiguée par des mesures favorisant l'intégration en emploi de groupes sociaux actuellement marginalisés dans l'industrie : les femmes et les personnes immigrantes et de communautés ethnoculturelles. Présentement, le milieu de la construction s'avère le secteur d'emploi du Québec où les femmes sont le moins intégrées. L'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail n'a pourtant pas cessé de progresser au Québec, passant de 51,5 % en 1986 à 60,5 % en 2006 (IMF, emploi.quebec.net). Cette croissance est loin de se refléter dans le milieu de la construction où, pourtant, un programme d'accès à l'égalité est mis en place depuis 1996 pour accroître la présence des femmes dans cette industrie.

Il est donc apparu nécessaire pour l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT) d'initier un projet de recherche évaluant le niveau d'atteinte du programme d'accès à l'égalité dans le milieu de la construction et d'effectuer un bilan de la situation afin d'améliorer l'intégration et le maintien en emploi des femmes œuvrant dans cette industrie.

¹ Commission de la Construction du Québec, « L'année 2007 aura été l'année d'un nouveau sommet dans la construction au Québec » et « L'industrie en chiffre », ccq.org

² Commission de la Construction du Québec, « Nombre de femmes selon le métier et l'occupation, 1997-2006 », *portraits statistiques 2006*, ccq.org

³ L'industrie de la construction (CCQ), *Carrières construction*, 2007-2008, p. 3.

⁴ Idem

Le présent rapport présente les résultats de cette analyse. La première section expose le contexte de mise en œuvre et les mesures du Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) de l'industrie de la construction. La seconde établit un pronostic de la place des femmes dans les programmes de formation menant à cette industrie et documente la progression en emploi des diplômées de ce secteur. La troisième section présente les résultats d'entretiens réalisés auprès de travailleuses de la construction qui complètent les données statistiques et confirment l'existence de barrières quant à l'intégration et au maintien en emploi. Enfin, la dernière section énonce des pistes de développement pour l'avenir ainsi que des recommandations s'adressant à l'ensemble des acteurs de ce secteur.

Construire avec Elles est un projet partenarial réalisé avec la CSN-Construction, le Comité de condition féminine de Condition féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN, la professeure Marie-Josée Legault de la TELUQ-UQAM et le Service aux collectivités de l'UQAM que nous désirons remercier chaleureusement pour leur précieuse collaboration.

Section 1. L'accès à l'égalité

1.1 Les programmes d'accès à l'égalité

Les Programmes d'accès à l'égalité (PAÉ) ont pour but de favoriser l'atteinte du droit à l'égalité tel qu'affirmé par la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec. Ces programmes sont mis en place pour répondre à des situations potentielles de discrimination qui touchent un ou plusieurs groupes spécifiques dans les milieux d'emploi. La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse expose ainsi les bénéfices des PAÉ :

Un programme d'accès à l'égalité permet à l'organisation qui l'implante d'identifier et de supprimer les règles et pratiques du système d'emploi susceptibles d'être discriminatoires. Tout en comportant des mesures destinées à régler certains problèmes d'emploi des membres des groupes visés, un programme peut donc aussi avoir des effets bénéfiques pour l'ensemble du personnel de l'entreprise ou de l'organisation⁵.

Il est donc important de souligner que les PAÉ visent à redresser des situations discriminatoires pour des groupes de la société. Dans une perspective de recherche d'égalité des chances et des conditions, ces redressements sont bénéfiques pour l'ensemble de la société.

Il ne s'agissait donc plus d'une approche fondée sur la réparation de fautes individuelles, mais bien d'une approche systémique, essentiellement axée sur l'atteinte de résultats manifestés dans l'accès à une véritable égalité pour les membres des groupes victimes de ce type de discrimination⁶.

Avant d'être instaurée au Québec, la formule des PAÉ avait été expérimentée aux États-Unis et au Canada et les résultats obtenus étaient positifs. Ce n'est d'ailleurs qu'après l'identification des « effets cumulatifs d'une discrimination systémique et des pratiques qui la soutiennent⁷ » que des mesures de redressement temporaires et non discriminatoires sont mises en place.

Dans les PAÉ, l'éducation est perçue comme étant un moyen privilégié pour l'atteinte de l'égalité. Dans cette perspective, il importe de valoriser la formation et d'aider les groupes discriminés à y avoir accès. L'engagement du milieu de l'éducation est d'ailleurs nécessaire à la mise en œuvre des PAÉ. Il est important de mentionner que les PAÉ ont force de loi. Leur application doit toutefois être soutenue par les groupes sociaux directement visés par ces

⁵ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, www.cdpdj.qc.ca

⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, p. 2.

⁷ *Ibid.*, p. 2-3.

programmes et l'ensemble des acteurs sociaux du secteur visé doit se sentir interpellé par les objectifs de ces programmes.

1.2 Le PAÉ dans l'industrie de la construction

Le PAÉ de l'industrie de la construction a été créé à la suite de pressions faites au début des années 1990 par des groupes de femmes. La Commission de la construction du Québec (CCQ) et les partenaires patronaux et syndicaux, en collaboration avec le ministère de l'Emploi et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse ont donc mis en place des mesures favorisant l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie de la construction.

C'est le Conseil d'administration de la CCQ qui a créé, en septembre 1995, un Comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction ayant pour mandat de dresser un portrait de la situation des travailleuses dans ce secteur. Avant de s'intéresser aux travaux de ce comité, il est pertinent d'exposer le rôle de la CCQ dans le milieu de la construction.

La Commission de la Construction du Québec

La CCQ administre et réglemente les règles d'accès à l'industrie de la construction. Créée en 1987, la CCQ est responsable de l'application 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). Son financement provient essentiellement d'un prélèvement sur la masse salariale effectué auprès de la main-d'œuvre et des employeurs de l'industrie de la construction. L'organisme est administré par différents acteurs de l'industrie de la construction. Son conseil d'administration est composé de 17 membres⁸ :

- Un président;
- Six membres nommés après consultation des associations d'employeurs : l'Association des entrepreneurs en construction du Québec (AECQ), l'Association de la construction du Québec (ACQ), l'Association provinciale des constructeurs d'habitation du Québec (APCHQ), l'Association des constructeurs de routes et grands travaux du Québec (ACRGQTQ), la Corporation des maîtres électriciens du Québec (CMEQ), la Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec (CMMTQ);
- Six membres nommés après consultation des organisations syndicales : la Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction), la Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction), la Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction), le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction - International (CPQMCI), le Syndicat québécois de la construction (SQC);
- Trois membres recommandés par le ministère du Travail;

⁸Commission de la Construction du Québec, 2000b.

- Un membre recommandé par le ministère de l'Éducation.

Ses champs d'intervention, définis par la loi, touchent les secteurs industriel, institutionnel et commercial, le génie civil et la voirie de même que le secteur résidentiel. Dans cette sphère d'intervention, la CCQ détient différents mandats qu'elle présente ainsi⁹ :

- Favoriser la paix industrielle en remédiant à une série de difficultés qui influeraient sur le cours de travaux sur les chantiers;
- Satisfaire aux besoins du marché et accroître sa compétitivité en préparant adéquatement sa main-d'œuvre et en assurant un bassin suffisant de travailleurs qualifiés;
- Préserver sa stabilité par le biais de ses conventions collectives;
- Voir au mieux-être de ses salariés – en plus de contribuer à libérer des ressources financières des régimes publics de santé et de retraite – en leur offrant des régimes d'avantages sociaux universels et complets;
- Favoriser une concurrence loyale entre les entreprises, protéger les droits des salariés et assurer une main-d'œuvre compétente, en veillant au respect de la réglementation en place et des engagements prévus aux conventions collectives.

Le Comité mixte de la construction, composé de six représentants patronaux et de six représentants syndicaux recommandés par les associations énumérées plus haut, est consulté pour tout projet de règlement élaboré par la CCQ et intervient en cas de litige découlant de l'interprétation de la convention collective ou du décret.

Le Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC) est composé de treize membres désignés par les associations patronales et syndicales et est consulté par la CCQ pour tout projet de règlement relatif à la formation ou à la gestion de la main-d'œuvre.

Le Comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction

Le Comité sur l'accès des femmes à l'industrie de la construction, (le Comité) a été mis sur pied en 1995. Il était formé de membres des organismes suivants¹⁰:

- 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'habitation du Québec
- Commission de la Construction du Québec
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse

⁹ Commission de la construction du Québec, *L'industrie de la construction au Québec : Au service de la qualité et de la prospérité*, 2006, p. 2

¹⁰ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, *op. cit.*, p. 114.

- Corporation des maîtres électriciens du Québec
- Corporation des maîtres mécaniciens en tuyauterie du Québec
- FTQ-Construction
- Conseil provincial du Québec des métiers de la construction (internationale)
- CSN-Construction
- CSD-Construction
- Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT).

Le Comité avait pour mandat de procéder à l'établissement d'un diagnostic complet de la présence des femmes dans l'industrie de la construction et de proposer au Conseil d'administration de la CCQ un plan de redressement de la situation. Selon les études, recherches et enquêtes consultées par la CCQ lors de l'élaboration du PAÉ, il a été conclu que ce sont des facteurs autant affectifs, culturels que professionnels qui expliquent la faible présence des femmes dans ce milieu. En voici les principaux¹¹ :

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

Il y avait déjà à l'époque une reconnaissance par le Comité des problèmes systémiques vécus par les femmes dans le milieu de la construction, d'où la nécessité d'instaurer un PAÉ et surtout, des mesures d'action opérationnelles et efficaces. Les mesures de redressement recommandées par le Comité ont été déclarées conformes à la *Charte des droits et libertés de la personne* et ainsi, un PAÉ spécifique pour le milieu de la construction a pu être mis en branle. L'objectif principal du PAÉ en 1996 était d'augmenter à 2 000 le nombre de travailleuses de la construction en l'an 2000, ce qui représentait, selon les estimations de l'époque, 2 % de la main-d'œuvre salariée. Pour atteindre cet objectif, 18 mesures d'action ont été élaborées.

¹¹ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, p. 115.

1.3 Les 18 mesures du PAÉ dans l'industrie de la construction

Les mesures choisies ont plusieurs cibles. D'abord, des mesures « en amont » visent à susciter l'intérêt des femmes pour les métiers du milieu de la construction. Six mesures ont pour but de favoriser l'intégration et le maintien en emploi. Parallèlement à celles-ci, d'autres mesures veulent développer l'égalité des chances « en aval ». Finalement, la mesure numéro 15 est plus particulière puisqu'elle a été élaborée en cas de non atteinte des objectifs.

MESURES VISANT LA FORMATION DES CANDIDATES « EN AMONT »

- M1 - Créer des outils visant à développer l'intérêt des femmes pour l'industrie de la construction.
- M2 - 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
- M3 - Développer un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction.
- M4 - Développer un cours portant sur les réalités du métier à intégrer à la première session des programmes d'études (exigences du métier, réalités d'un chantier, etc.).
- M5 - Organiser des visites de chantiers avec les élèves de premier niveau secondaire afin de leur faire connaître et apprécier l'industrie de la construction.
- M6 - Développer une stratégie de communication et de promotion à l'égard de l'intégration des femmes dans les métiers et occupations.
- M7 - Réserver prioritairement 5 places (projet initial) ou un minimum de places aux femmes lors de l'inscription aux programmes d'études relatifs à l'industrie de la construction.

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

- M8 - Rendre disponible une liste d'entreprises désireuses d'embaucher de la main-d'œuvre féminine.
- M9 - Pour la CCQ, voir à prioriser la référence auprès des entreprises des femmes disponibles dans le métier ou l'occupation visée.
- M10 - Délivrer un certificat de compétence-apprenti aux femmes formées sur confirmation d'emploi d'un employeur (sans exigence d'une garantie d'emploi minimal de 150 heures dans une période de trois mois, mais plutôt dans une période de deux ans).

MESURES VISANT LE MAINTIEN DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

- M11 - Concevoir un code d'éthique sur les relations « hommes-femmes » sur les chantiers de construction remis à chaque personne embauchée par une entreprise œuvrant dans l'industrie de la construction.
- M12 - Développer un concept de mentorat (ou parrainage) permettant aux femmes d'être guidées.
- M13 - Stimuler la création de réseaux de soutien aux femmes de l'industrie de la construction.
- M14 - Diminuer le nombre d'heures de travail exigé pour le renouvellement d'un certificat de compétence occupation (CCO).

MESURE D'ACCÈS À L'EMPLOI

- M15 - Si et seulement si aucun résultat n'est atteint, le Comité, après évaluation, pourrait voir s'il faut pour les moyennes et grandes entreprises de l'industrie (10 salariés et plus), établir une obligation d'embauche de femmes formées.

MESURES D'ÉGALITÉ DES CHANCES « EN AVAL »

- M16 - Concevoir des programmes ou des cours de formation afin de sensibiliser les partenaires de l'industrie à la place des femmes sur les chantiers de construction.
- M17 - Développer des outils de sélection pour les entreprises administrés par ou impliquant la participation des femmes au processus de sélection.
- M18 - Concevoir une politique globale pour déssexualiser les textes légaux, réglementaires et officiels.

1.4 Un aperçu sommaire du niveau d'atteinte des mesures du PAÉ entre 1996 et 2006

L'objectif de ce rapport n'est pas d'examiner de façon exhaustive l'application de chacune des 18 mesures mises en place en 1996. L'évaluation complète devra plutôt être effectuée par la CCQ car c'est cette organisation qui est assujettie à l'article 126.01 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* (L.R.Q., c. R-20), loi qui impose l'élaboration « de mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail ¹²».

Étant donné les limites financières de cette étude, le bilan proposé n'est pas un rapport complet et validé de l'état de l'application des mesures proposées par le Comité, mais bien une synthèse sélective des informations contenues dans les documents disponibles. La question de l'atteinte des mesures du PAÉ s'avère importante pour comprendre l'évolution de

¹² Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, p. 113.

la situation des femmes dans le milieu de la construction depuis 1996 et c'est pourquoi elle sert de fil conducteur à cette analyse.

Les constats qui suivent ont été réalisés principalement à partir de quatre documents, soit :

- *Mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie*, CCQ, 1999;
- *État de la situation du programme d'accès des femmes dans l'industrie de la construction - Mémoire d'information au CA (extrait)*, CCQ, 2000;
- *Bilan mi-étape du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction - Mémoire d'information au CA (extrait)*, CCQ, 2003;
- *La présence des femmes dans la construction*, CCQ, 2006.

Ciblant l'ensemble des acteurs de l'industrie, les mesures sont parfois prescriptives ou contraignantes, parfois incitatives et volontaires. Certaines ciblent précisément les acteurs de l'industrie de la construction visés, alors que d'autres renvoient à l'industrie de la construction au sens large, sans énoncer clairement les acteurs responsables de leur application.

1.4.1 Le niveau d'atteinte des mesures visant la formation

Parmi les mesures proposées par le Comité en mai 1996, sept mesures touchaient directement ou indirectement la formation des femmes dans les métiers de la construction. De ces mesures :

- une était particulièrement ferme et recommandait de réserver un nombre précis de places aux femmes dans les programmes de formation de l'industrie de la construction (M7);
- trois relevaient de modifications au projet éducatif général au primaire (M3), au secondaire (M5) ou dans les cours de formation professionnelle dans les métiers de la construction (M4);
- trois relevaient du développement de stratégies ayant pour objet de susciter un intérêt pour les métiers de la construction auprès des clientèles féminines (M1, M2, M6).

Il appert que les mesures relatives à la formation des candidates n'ont pas toutes été appliquées exactement comme elles avaient été énoncées. En effet, le ministère de l'Éducation (MEQ) a refusé d'imposer la mesure proposant de réserver cinq places aux femmes dans les groupes de formation.¹³ Soulignons cependant que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, qui considère d'ailleurs cette mesure comme « l'assise de ce programme », l'a jugé tout à fait conforme à la *Charte des droits et libertés de la personne* du Québec et non discriminatoire. Par ailleurs, dès 1999, on ne parle plus, dans les documents

¹³ Commission de la construction du Québec, 2000a et Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 1998, 118-119.

consultés, de réserver « 5 places », mais plutôt « des places » aux femmes dans les programmes de formation.

Ainsi, en avril 2006, cette mesure était appliquée de façon volontaire, encouragée par la CCQ, et réservait deux places aux femmes dans les programmes de formation plutôt que cinq, tel que l'avait recommandé le Comité. Selon les représentants de la CCQ, les 8 centres de formation dédiés au secteur de la construction réservaient, en 2007, 2 places aux femmes par groupe de formation¹⁴.

Sans qu'il s'agisse d'un bilan complet des activités des groupes et organisations concernées, voici les informations disponibles concernant l'application des autres mesures liées à la formation :

La CCQ a fourni depuis 1999 différents outils d'information ayant pour objet de susciter l'intérêt des femmes envers l'industrie de la construction aux centres de formation professionnelle et technique, aux Éditions *Ma Carrière*¹⁵ et à différents conseillers en information scolaire et professionnelle. En ce qui concerne l'application des mesures impliquant le ministère de l'Éducation¹⁶, le concours *Chapeau les filles* est sa principale activité. Rappelons que ce concours annuel met en valeur de jeunes femmes ayant choisi des options d'emploi non traditionnelles. En 1999, des changements réglementaires sont survenus dans les programmes de formation menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation dans l'industrie de la construction afin de donner aux femmes un cours sur les réalités du métier. Aussi, les documents de 1999, de 2003 et de 2006 font référence à l'existence d'un comité de travail regroupant la CCQ, le MELS et la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec afin d'étudier les obstacles institutionnels qui pourraient décourager les filles à s'inscrire dans les programmes de formation menant à l'industrie de la construction.

En ce qui a trait à la réalisation d'une stratégie de communication globale, le bilan ne peut être que mitigé. Dans le cadre du programme *Fiers de bâtir ensemble (2002-2007)*, la CCQ a intégré un axe « Femme » dont les principales stratégies prônées ne visent non pas d'améliorer spécifiquement la représentation des femmes, mais plutôt à « positionner favorablement l'image de l'industrie de la construction et la mise en valeur entreprises et de la

¹⁴ Voir la section 2.1 pour plus de détails sur les liens entre la CCQ et les centres de formation professionnelle et technique.

¹⁵ Maison d'édition responsable de la publication des guides de formation professionnelle au secondaire.

¹⁶ La dénomination actuelle du ministère de l'Éducation, soit le MELS (ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport) est utilisée systématiquement dans le présent document afin d'éviter la confusion. Rappelons toutefois que dans les documents antérieurs au 18 février 2005, le ministère de l'Éducation du Québec est identifié par l'acronyme MEQ.

main-d'oeuvre¹⁷». Selon l'extrait disponible de ce programme, la CCQ veut ainsi intéresser à la fois les hommes et les femmes à l'industrie. Voici tout de même les moyens spécifiques proposés par la CCQ pour favoriser l'intégration des femmes entre 2002 et 2007¹⁸ :

- Participation annuelle à l'événement *Chapeau les filles!* [...] Deux bourses de 2000 \$ sont remises par la CCQ à autant d'étudiantes d'un métier de la construction;
- Association à des événements ou activités visant la promotion des métiers non traditionnels par des femmes;
- Présentation de profils de femmes dans les métiers de la construction en vue d'une diffusion dans les hebdomadaires, journaux ou revues destinées aux femmes [...];
- Exposer des mesures existantes dans l'industrie pour accueillir les femmes dans le cadre de rencontres dans les écoles, avec les conseillers pédagogiques, événements promotionnels et imprimés réalisés par la CCQ;
- Démonstration des métiers avec jeunes femmes dans les salons et événements [...];
- Bourses remises à des filles qui se distinguent;
- Soutien à des centres de formation pour susciter l'intérêt des filles aux programmes des métiers de la construction et les aider à dénicher un emploi.

Le niveau d'application de ces mesures volontaires n'est cependant pas mesuré par la CCQ selon les documents disponibles.

En ce qui concerne les mesures M3 et M5, qui visaient à familiariser les filles avec l'industrie de la construction dès le primaire ou le secondaire, en développant un programme d'exploration technique des métiers et occupations de l'industrie de la construction (M3) et en réalisant des visites sur les chantiers (M5), aucune information sur leur application n'a été recensée dans les documents consultés. Une demande a été faite par FRONT au MELS et à Emploi-Québec afin que les cours sur la recherche d'emploi abordent plus particulièrement les métiers non traditionnellement féminins. Encore une fois, les résultats positifs de ces actions demeurent peu quantifiables.

1.4.2 Le niveau d'atteinte des mesures visant l'accès et le maintien en emploi

Les trois mesures proposées en 1996 relatives à l'accès des femmes à l'industrie de la construction relèvent de la CCQ et ont été mises en application en 1999. Ainsi, un avis encourageant les employeurs à annoncer leur intérêt à embaucher des femmes et à rendre disponibles leurs coordonnées (M8) a été publié dans le Bulletin de la CCQ à tous les ans. Par ailleurs, en 1999, la CCQ avait déjà mis en application le référencement prioritaire de femmes (M9) et assoupli la réglementation permettant aux femmes d'allonger la période de la garantie

¹⁷ Commission de la construction du Québec, *Fiers de bâtir ensemble 2002-2007* [extrait].

¹⁸ Idem

de 150 heures d'embauche à deux ans, comparativement à trois mois pour les hommes. Autrement dit, cette mesure permet aux femmes d'avoir deux ans pour remplir une condition nécessaire pour obtenir leur certificat de compétence (M10). Parallèlement à la M10, la CCQ avait en 1999 mis en application la M14, réduisant le nombre d'heures de travail dans l'industrie de la construction nécessaire au renouvellement des certificats de compétence détenus par des femmes.

Soulignons toutefois que l'utilisation de ces mesures par les travailleuses n'est pas systématique. En effet, seules 26 femmes œuvrant dans l'industrie ont utilisé l'ensemble des modifications réglementaires mises en place par la CCQ relative à l'accès et au maintien des femmes dans l'industrie de la construction, en janvier 2000 (CCQ, 2000b). En ce qui a trait au référencement par la CCQ, il s'agit d'une pratique marginale, rarement utilisée par les employeurs. D'ailleurs, aucun employeur n'a manifesté son intérêt pour l'embauche de travailleuses depuis 1999.

Les autres mesures proposées en 1996 relatives au maintien des femmes dans l'industrie de la construction impliquaient la conception d'un code d'éthique sur les relations de travail hommes/femmes (M11), la création d'un programme de mentorat (M12) et la création de réseaux de soutien (M13). Peu d'information relative à l'implantation de ces mesures n'a cependant été recensée depuis 1999.

En 1999, la CCQ avait constitué un Comité de travail pour réaliser le code d'éthique de la M11, mais les travaux de ce comité n'avaient pas commencé. La CSST avait pour sa part été contactée pour participer financièrement au programme de mentorat, mais aucune ressource n'a finalement été dégagée pour ce programme. L'intérêt de la CSST à cet égard serait d'ailleurs à vérifier. Finalement, FRONT est le seul organisme clairement identifié comme impliqué dans la création d'un réseau de soutien pour les travailleuses (M13), mais ses ressources sont insuffisantes pour combler les nombreux besoins.

En somme, ces mesures ont été appliquées, du moins celles dont les objectifs étaient précis et opérationnels mais une question générale demeure : comment peut-on mesurer leur efficacité? Quels en sont les résultats concrets?

Les hypothèses suivantes pourraient d'ailleurs être reprises et analysées dans les évaluations ultérieures de l'atteinte du PAÉ:

- Le référencement est une pratique marginale à la CCQ et ne vient en aide qu'à une minorité de travailleuses.

- L'assouplissement des règles concernant l'embauche sans garantie sur 3 mois et l'obtention du certificat de compétence ne sont pas connus et utilisés par toutes les travailleuses.

1.4.3 Le niveau d'atteinte des mesures visant l'égalité en emploi

Peu de travail semble avoir été réalisé jusqu'à maintenant en ce qui a trait à la conception de cours et de programmes de formation pour sensibiliser les partenaires de l'industrie à l'amélioration de la représentation des femmes (M16) ou à développer des outils de sélection du personnel impliquant la participation de travailleuses (M17). En 2003, la CCQ mentionne avoir intégré un module concernant la place des femmes dans l'industrie de la construction dans le cadre du cours *Organismes de la construction*, présent dans tous les programmes d'étude de l'industrie (CCQ, 2003), mais soulignait ne pas avoir eu écho de cours ou de séminaires à ce sujet développés et offerts par les associations patronales ou syndicales.

La CCQ mentionnait en 1999, en 2003 et en 2006 avoir demandé la désexualisation des textes dans ses communications. De plus, en 1999, la CCQ mentionnait avoir proposé un projet de féminisation des termes (M18). Cependant, ces changements proposés demeurent impossibles à appliquer en raison du cadre législatif qui ne permet pas l'utilisation de termes genrés.

Finalement, la mesure d'accès à l'emploi la plus contraignante énoncée en 1996 était l'obligation, pour les entreprises de 10 employés et plus, d'embaucher des femmes (M15). Jamais appliquée, cette mesure semblait impopulaire auprès des différents acteurs du milieu de la construction. Cependant, le peu de résultats obtenus à ce jour pourrait rendre son application obligatoire.

1.5 Quelques constats généraux

D'un point de vue global, malgré l'augmentation de la présence des femmes dans l'industrie de la construction, il est impossible de conclure à la réussite de l'application du PAÉ parce que ces cibles n'ont pas été atteintes. En 1996, il y avait 228 femmes actives dans le milieu de la construction, ce qui représentait 0,27 % de la main-d'œuvre totale. En 2006, après dix ans d'application du PAÉ, il y avait 1 552 femmes actives dans le milieu de la construction, soit 1,2 % des salariés. On constate une progression de 0,93 %, mais l'objectif de base, tant en pourcentage qu'en nombre absolu, n'a pas été atteint.

Le peu de renseignements disponibles, l'absence de bilan de la CCQ et le peu de résultats quantifiables du PAÉ sont à déplorer. Le manque de mécanismes d'évaluation et de suivi dans

l'application de certaines mesures, ainsi que le manque d'identification de responsables dans l'évaluation de l'atteinte des résultats sont d'ailleurs, selon les partenaires du projet *Construire avec Elles*, des lacunes importantes du PAÉ.

Sans vouloir remettre en question les efforts mis par les différents intervenants pour l'application de ces mesures, certains questionnements sont désormais nécessaires :

- Est-ce que les mesures ciblées par le Comité (particulièrement au niveau de la formation) s'avéraient les plus appropriées?
- Comment expliquer le peu de visibilité des outils de sensibilisation et autres mesures mises en place?
- Est-ce que tous les organisations et groupes ciblés ont mis les efforts et les ressources nécessaires à l'atteinte des résultats?

Rappelons encore que le programme d'accès à l'égalité pour les femmes dans l'industrie de la construction vise à contrer une situation de discrimination systémique à l'égard des travailleuses qui sont pratiquement exclues, de façon volontaire et involontaire, de ce milieu d'emploi. Les femmes sont le groupe social le plus souvent touché par la discrimination systémique.

La question du niveau d'atteinte des mesures du PAÉ doit servir de base au pronostic général de la place des femmes dans le milieu de la construction afin de prendre en considération les efforts réalisés, mais aussi les difficultés rencontrées. La section suivante dressera un portrait global de l'évolution de la situation des travailleuses de cette industrie de 1996 à 2006.

Section 2. Évolution de la présence des travailleuses dans l'industrie de la construction (1996-2006)

Dans cette section, nous présentons un pronostic de l'évolution de la situation des femmes dans l'industrie de la construction, tant au niveau de la formation et de l'accès que du maintien en emploi. L'utilisation de données statistiques permet d'obtenir un portrait général de cette situation. Sans prétendre à une analyse exhaustive, les données présentées permettent à tout le moins de mieux comprendre l'évolution de la situation des femmes dans l'industrie de la construction depuis l'application du PAÉ en 1996 jusqu'en 2006.

Nous nous intéressons particulièrement aux mesures qui ont été mises en place et pour lesquelles des données statistiques secondaires sont disponibles. Ainsi, nous aborderons en premier lieu le diagnostic de la place des femmes dans les programmes de formation du ministère de l'Éducation menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation, tels que définis par la CCQ, en mettant en relation :

- les objectifs définis par le Comité en 1996;
- les diplômes accordés par le MELS de 1998-1999 à 2004-2005.

Afin de documenter ce qu'il est advenu de ces diplômées, nous utiliserons en second lieu les données présentées dans le cadre des enquêtes Relance du MELS, soit, plus précisément :

- l'état de la situation pour la cohorte de diplômés 2004-2005 à partir des données de l'Enquête sur la Relance au secondaire professionnel 2006, cette cohorte étant la dernière pour laquelle des données sont actuellement disponibles;
- l'évolution de la situation telle que décrite dans les rapports de l'Enquête sur la Relance au secondaire professionnel en 2000, 2003 et 2006.

Nous dresserons par la suite un portrait de la place des femmes dans l'industrie de la construction à partir des différents rapports et documents rendus disponibles par la CCQ, en tentant de déterminer si ces données permettent actuellement de dresser un portrait des contraintes d'accès ou de maintien des femmes dans l'industrie de la construction.

Ceci étant dit, une mise en garde s'impose. Il faut prendre note que l'analyse présentée se base sur des données statistiques secondaires, donc compilées par d'autres groupes et organisations. Les conclusions sont donc nécessairement préliminaires et reflètent un portrait

sommaire. Un souci a été mis à la rigueur de l'analyse, mais cette étude n'est pas exhaustive. D'ailleurs, des spécifications méthodologiques sont apportées à chaque partie de l'analyse quantitative pour bien exposer les processus de recherche, mais aussi les limites rencontrées. Si les informations et documents utilisés suffisent à produire une analyse significative, des travaux de plus grande ampleur pourraient apporter un éclairage d'autant plus pertinent.

2.1 Les femmes dans les programmes de formation menant à l'industrie de la construction

Dans le rapport du Comité sur l'accès dans l'industrie de la construction (1996), la formation est l'une des principales cibles des mesures proposées, elle fait l'objet de 7 mesures sur 18. La formation professionnelle menant à l'obtention d'un diplôme relève de la responsabilité du MELS. Ainsi, nous présenterons dans cette section les données relatives aux diplômes accordés par le MELS depuis 1998-1999, la structure des banques de données facilement accessibles du ministère ne permettant malheureusement pas de remonter plus loin dans le temps.

Rappelons toutefois que la formation au secondaire professionnel est l'une des deux portes d'entrée dans l'industrie de la construction, la seconde étant les entrées par « ouverture du bassin de main-d'œuvre »¹⁹. L'ouverture du bassin de main-d'œuvre consiste à octroyer un certificat de compétence apprenti ou occupation à une personne qui a reçu de la part d'un employeur une garantie de 150 heures de travail. Les personnes qui se prévalent d'une telle mesure doivent cependant cumuler un certain nombre d'heures de formation dispensées par la CCQ au cours de l'année pour pouvoir renouveler leur certificat l'année suivante.²⁰

On peut reconnaître certaines compétences à la personne qui a déjà travaillé dans l'industrie de la construction et qui désire par la suite obtenir un DEP, ce qui réduira le nombre de modules qu'elle doit compléter au cours de sa formation. Le service de reconnaissance des acquis du MELS ne conserve cependant pas la trace du sexe des personnes qui font une telle demande et ne peut pas non plus dire si les personnes qui se sont inscrites dans un programme de formation pour lequel certains acquis leur ont été reconnus ont effectivement

¹⁹ Un glossaire définissant certains termes utilisés par la CCQ est présenté à l'annexe 1. L'annexe 2 présente la définition des métiers et spécialités de la CCQ.

²⁰ La formation dispensée par la CCQ n'est cependant pas l'objet de la présente section, puisqu'elle ne mène pas à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP/ASP) reconnu par le MELS. Une personne qui est entrée dans l'industrie de la construction par une « ouverture du bassin de main-d'œuvre » peut donc régulariser sa situation à la CCQ sans jamais s'inscrire à un programme de formation reconnu par le MELS. À l'inverse, toute personne intéressée à obtenir un DEP peut s'inscrire à un programme du MELS, qu'elle ait ou non déjà travaillé dans l'industrie de la construction.

obtenu un diplôme, puisqu'elles s'inscrivent à un parcours scolaire régulier²¹. On ne peut ainsi pas exclure que certains des diplômés du MELS ont déjà travaillé dans l'industrie de la construction.

2.1.1 Les objectifs de formation du PAÉ

Selon le rapport du Comité (p.28A), on estimait à 171 le nombre de groupes de formation dans les programmes reconnus par le ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport²², ces 171 groupes pouvant théoriquement accueillir 2 979 personnes. Rappelons que la M7 proposait de réserver cinq places aux femmes par groupe de formation. En appliquant cette mesure²³, le Comité estimait à 783 le nombre de places à réserver aux femmes dans les groupes de formation.

À partir de ces 783 places, le Comité a fixé des objectifs d'obtention de diplôme plus conservateurs, en estimant que sur les cinq femmes admises dans chacun des groupes, on pouvait s'attendre à ce que deux obtiennent leur diplôme (voir tableau 1).

Rappelons que ces objectifs excluent les métiers de mécanicien de chantier et de mécanicien de machines lourdes de même que les occupations forage et dynamitage, montage de lignes électriques et plongeur scaphandrier, pour lesquels des informations permettant d'estimer le nombre de groupes de formation et le nombre de places n'étaient pas disponibles en 1996.

Dans le rapport du Comité en 1996, on dénombrait, sans les identifier, sept écoles de formation associées à l'industrie de la construction, c'est-à-dire des écoles reconnues par le MELS, mais dont la gestion est réalisée conjointement avec la CCQ et les partenaires de l'industrie. Ces centres offrent des cours de formation complémentaire dispensés aux personnes détenant déjà un certificat de compétence. En 2000 (CCQ-2000a), la CCQ faisait par ailleurs état de huit écoles associées à l'industrie de la construction, en précisant que ces écoles sont en partie gérées par la CCQ – celle-ci y dispensant, outre la formation accréditée par le MELS, de la formation non reconnue par le MELS dans le cadre d'un programme de formation. Ces écoles sont :

- l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (CFP - ÉMOICQ) (Québec);

²¹ Informations recueillies dans le cadre d'un premier contact téléphonique réalisé le 1^{er} mai 2007 avec la Direction de la reconnaissance des acquis du MELS et l'École des métiers de la construction de Montréal.

²² Groupe/cours donc groupe de personnes réunies pour suivre un même cours dans une même école, laquelle peut avoir plus d'un groupe suivant le même cours.

²³ Sauf dans les programmes à groupes restreints (grutiers, opérateurs d'équipement lourd, etc.), où on ne prévoyait réserver qu'une seule place pour les femmes par groupe de formation et où on présumait que toutes obtiendraient leur diplôme.

- l'École des métiers de la construction de Montréal;
- le Pavillon des métiers de la construction de Longueuil;
- le Centre national de formation de conduite d'engins de chantier (pavillons Les Cèdres et Lévis);
- le Centre multisectoriel des métiers de l'acier (Anjou);
- le Centre St-Henri (Montréal) - Pavillon de la mécanique d'ascenseur;
- le Centre polymécanique de Laval;
- l'École Le Chantier (Laval).

Parmi ces écoles, la CCQ en identifiait 5 en 1999 qui réservaient des places aux femmes dans la plupart de leurs programmes²⁴, soit :

- l'École des métiers et occupations de l'industrie de la construction de Québec (CFP - ÉMOICQ) (Québec);
- l'École des métiers de la construction de Montréal;
- le Pavillon des métiers de la construction de Longueuil;
- le Centre national de formation de conduite d'engins de chantier (pavillons Les Cèdres et Lévis);
- le Centre multisectoriel des métiers de l'acier (Anjou).

À l'heure actuelle, les 8 centres de formation associés à la CCQ réservent deux places aux femmes par groupe de formation.

Cependant, l'édition 2007-2008 de la brochure « Carrières Construction », publiée pour l'industrie de la construction par la Direction des communications de la CCQ, mentionne 81 établissements autorisés à offrir les programmes d'études en construction (liste complète à l'annexe 3). Nous ne détenons pas d'information sur l'application de cette mesure du PAÉ dans ces autres établissements.

En l'absence de données précises sur la façon dont les objectifs de 1996 ont été définis et devant la grande variation entre le nombre de centres de formation où des places pour les femmes sont priorisées et les centres de formation qui offrent actuellement ces programmes, on peut se demander :

- Est-ce que le nombre d'établissements scolaires qui ont servi à définir ces objectifs est toujours représentatif du nombre d'établissements scolaires offrant un diplôme permettant d'intégrer l'industrie de la construction en 2007?

²⁴ Dans le document CCQ-1999, on ne parle déjà plus de « 5 places réservées aux femmes », mais plutôt « d'écoles qui réservent des places aux femmes ».

- Quelle est la participation des autres centres de formation professionnelle à la mesure encourageant les écoles à réserver des places aux femmes par groupe de formation, ou à tout le moins, quelle est la place occupée par les femmes dans les autres centres de formation?
- Ces écoles ont-elles été approchées dans le cadre du PAÉ?
- Certaines de ces écoles participent-elles à la mesure suggérée ou à d'autres mesures visant à inciter les femmes à intégrer les programmes de formation menant à l'industrie de la construction?

En effet, s'il s'avérait que les femmes diplômées ne sont pas principalement issues des 8 écoles dédiées au secteur de la construction, la mesure suggérant de réserver des places aux femmes dans les écoles aurait une portée très restreinte, ce qui s'avérerait problématique. Il est en effet nécessaire que tous les centres de formation reconnus participent aux mesures pour augmenter le nombre de femmes diplômées d'un programme de formation menant à l'industrie de la construction et ce, non pas uniquement dans les programmes ciblés en 1996, mais bien dans les 26 métiers et 6 occupations spécialisées que l'on retrouve désormais. Sinon, les barrières systémiques que vivent encore aujourd'hui les femmes au niveau de la formation vont persister.

TABLEAU 1 : POTENTIEL DE FEMMES FORMÉES DANS LES MÉTIERS DE L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION SI 5 PLACES PAR GROUPES LEUR SONT RÉSERVÉES – ESTIMATIONS DE 1996 TIRÉES DU RAPPORT DU COMITÉ

MÉTIER/OCCUPATION	ESTIMÉ DU NB TOTAL DE PLACES 1996	ESTIMÉ DU NB TOTAL DE GROUPES 1996	OBJECTIF Nb DE PLACES RÉSERVÉES AUX FEMMES 1996	OBJECTIF Nb DE FEMMES DIPLÔMÉES 1996 ²⁵
Briqueur-maçon	290	15	75	15
Calorifugeur	20	1	5	2
Carreleur	80	4	20	8
Charpentier-menuisier	620	37	185	74
Chaudronnier	20	1	5	2
Cimentier-applicateur	80	4	20	8
Couvreur	40	2	10	4
Électricien	480	25	125	50
Ferblantier	120	6	30	12
Ferrailleur	40	2	10	4
Frigoriste	185	10	50	20
Grutier	24	3	15	3
Mécanicien d'ascenseur	40	2	10	4
Mécanicien de chantier	n/d	n/d	n/d	6 (prévision)
Mécanicien de machines lourdes	n/d	n/d	n/d	6 (prévision)
Mécanicien en protection-incendie	30	2	10	4
Monteur d'acier de structure	40	2	10	4
Opérateur d'équipement lourd (incluant opérateur de pelles)	120	15	15	15
Peintre	190	10	50	20
Plâtrier	95	5	25	10
Poseur de revêtements souples	80	4	20	8
Poseur de systèmes intérieurs	80	4	20	8
Serrurier de bâtiment	20	1	5	2
Tuyauteur	285	16	80	32
TOTAL MÉTIERS 1996	2979	171	855	321

²⁵ L'objectif du nombre de femmes à diplômer varie d'un programme à l'autre. Il est généralement de 2 pour les programmes où on prévoyait réserver cinq places aux femmes par groupe, mais peut être plus bas dans les programmes où le nombre de places prévues ne permet pas de réserver cinq places aux femmes ou encore dans les programmes de formation où on ne retrouve que peu de groupes de formation.

La correspondance entre les métiers et occupations de l'industrie et les programmes du MELS

Avant de présenter les données qui nous ont été fournies par le MELS, il est important de mentionner qu'il n'y a pas adéquation parfaite entre les métiers et occupations définis par la CCQ et les programmes de formation du MELS. Par exemple, deux programmes de formation du MELS peuvent conduire à l'obtention d'un certificat de compétence d'électricien. À l'inverse, le programme de DEP en conduite d'engins de chantier peut servir de porte d'entrée à deux métiers distincts à la CCQ, soit les métiers d'opérateur d'équipement lourd ou d'opérateur de pelles.

Plus précisément, la CCQ (2006) identifie 31 programmes de DEP, un programme d'ASP et une AEC²⁶ pouvant servir de formation initiale pour intégrer l'industrie de la construction. Aux métiers et occupations décrits en 1996, un métier (soit monteur-mécanicien (vitrier) et trois occupations (soit arpenteur, soudeur et soudeur en tuyauterie) s'ajoutent. Les données présentées pour comparer l'intégration des femmes en formation par métier et par occupation font ainsi référence à ces programmes de formation.

De plus, le MELS inclut sous « Bâtiment et travaux publics » différents programmes de formation qui ne mènent pas à l'exercice d'un métier ou d'une occupation, alors que d'autres programmes de formation, considérés comme des préalables par la CCQ, sont répertoriés sous d'autres appellations générales par le MELS.

Le tableau 2 présente les liens établis entre les métiers et occupations et les programmes de formation du MELS qui mènent à l'exercice de ces métiers et occupations et qui ont été retenus aux fins de notre étude. C'est à partir de ces programmes que nous avons reconstitué un bassin de diplômés admissibles à l'obtention d'un certificat de compétence par la CCQ.

²⁶ Le programme de plongée professionnelle a été exclu des analyses du présent rapport parce qu'il est relié à la formation collégiale (AEC), qu'il n'est pas associé qu'à l'industrie de la construction et que les résultats de la Relance au collégial 2006 ne fournissent pas de détails en fonction du sexe pour ce programme.

TABLEAU 2 : RELATION ENTRE LES APPELLATIONS D'EMPLOI DE LA CCQ ET LES PROGRAMMES DE FORMATION DU MELS

CODE CCQ	MÉTIER/OCCUPATION	Programme MELS	CODE MELS	DIPL.	CODE MELS (Secteur anglo.)	Regroupement MELS
MÉTIER						
350	Peintre	Peinture en bâtiment	5116	DEP	5616	Bâtiment et travaux publics
140	Carreleur	Carrelage	5300	DEP	5800	Bâtiment et travaux publics
230	Ferblantier	Ferblanterie-tôlerie	5233	DEP		Métallurgie
370	Plâtrier	Plâtrage	5286	DEP	5786	Bâtiment et travaux publics
320	Opérateur d'équipement lourd					Mines et travaux de chantier
340	Opérateur de pelles mécaniques	Conduite d'engins de chantier	5220	DEP		Mines et travaux de chantier
280	Mécanicien de chantier	Mécanique industrielle de construction et d'entretien	5260	DEP	5760	Mécanique d'entretien
220	Électricien	Électricité (nouvelle version)	5295	DEP	5795	Électrotechnique
		Installation et entretien de systèmes de sécurité	5296	DEP		Électrotechnique
		Électricité de construction (ancien programme)	1430	DEP		Électrotechnique
160	Charpentier-menuisier	Charpenterie-menuiserie	1428	DEP	1928	Bâtiment et travaux publics
410	Tuyauteur	Plomberie-chauffage	5148	DEP	5648	Bâtiment et travaux publics
416	Mécanicien en protection-incendie	Mécanique de protection contre les incendies	5121	DEP		Bâtiment et travaux publics
250	Grutier	Opérateur de grues	5248	DEP		Mines et travaux de chantier
110	Briqueur-maçon	Briquetage-maçonnerie	5303	DEP	5803	Bâtiment et travaux publics
418	Frigoriste	Réfrigération	5075	DEP		Bâtiment et travaux publics
290	Mécanicien de machines lourdes	Mécanique d'engins de chantier	5055	DEP		Entretien d'équipement motorisé
380	Poseur de systèmes intérieurs	Pose de systèmes intérieurs	5118	DEP		Bâtiment et travaux publics
300	Monteur d'acier de structure	Montage structural et architectural	5299	DEP		Métallurgie
210	Couvreur	Pose de revêtements de toiture	5032	DEP		Bâtiment et travaux publics
240	Ferrailleur	Pose d'armature de béton	5076	DEP		Métallurgie
310	Monteur-mécanicien (vitrier)	Montage et installation de produits verriers	5139	DEP		Bâtiment et travaux publics
390	Poseur de revêtements souples	Pose de revêtements souples	5115	DEP		Bâtiment et travaux publics
200	Cimentier-applicateur	Préparation et finition de béton	5117	DEP	5617	Bâtiment et travaux publics
270	Mécanicien d'ascenseur	Mécanique d'ascenseur	5200	DEP	5700	Mécanique d'entretien
130	Calorifugeur	Calorifugeage	5119	DEP		Bâtiment et travaux publics
190	Chaudronnier	Chaudronnerie	5165	DEP		Métallurgie
400	Serrurier de bâtiment	Serrurerie de bâtiment	5161	DEP		Métallurgie
OCCUPATIONS						
775	Homme d'instrument (arpenteur)	Arpentage et topographie	5238	DEP		Bâtiment et travaux publics
761	Soudeur	Soudage-montage	5195	DEP	5695	Métallurgie
765	Soudeur en tuyauterie	Soudage haute pression	5234	ASP	5734	Métallurgie
725	Monteur de lignes	Montage de lignes électriques	5185	DEP		Électrotechnique
617	Boutefeu	Forage et dynamitage	5092	DEP		Mines et travaux de chantier
751	Scaphandrier	Plongée professionnelle	ELW.01	AEC		Collégial - Bâtiment et travaux publics

2.1.2 Évolution de la proportion de femmes diplômées de 1998-1999 à 2004-2005

Les données présentées dans cette section sont issues de tableaux qui ont été préparés pour les fins du projet *Construire avec Elles* par la Direction de la recherche, des statistiques et des indicateurs du MELS à partir de la liste des programmes de formation professionnelle au secondaire présentée à la section précédente. Ces données excluent cependant les programmes :

- serrurerie de bâtiments – en raison de données non-disponibles, et;
- scaphandrier – ce programme relevant du collégial et représentant un trop faible nombre de diplômés pour en justifier l'analyse.

À noter que cette direction du MELS nous a fait part qu'en formation professionnelle au secondaire, l'étude des « parcours scolaires », soit le fait de pouvoir établir la proportion des personnes admises qui ont effectivement reçu un diplôme pour une cohorte d'admission, n'est pas une donnée qui peut être compilée. Nous ne pouvons donc pas estimer de façon fiable les taux d'abandon en cours de formation. Dans ce contexte, nous nous attarderons donc principalement sur les diplômes décernés plutôt que sur les places disponibles pour étudier l'atteinte des objectifs du PAÉ définis par le Comité en 1996.

Rappelons de plus que les diplômes dénombrés ici font référence à l'ensemble des programmes de formation. Ainsi, même si on retrouvait près de 300 diplômées dès 2001-2002, cela ne veut pas dire que les objectifs de formation définis pour chacun des métiers en 1996 ont été atteints.

Soulignons par ailleurs que la distinction entre les francophones et les anglophones réalisée dans le tableau 3 est d'ordre méthodologique plutôt que le reflet d'une véritable divergence statistique. Nous avons procédé de la sorte parce que, en raison du très faible nombre de diplômés dans les programmes de formation destinés aux anglophones, les données tirées des Enquêtes sur la Relance au secondaire en formation professionnelle présentées à la section 2.2 ne nous permettent pas d'accéder à des données sur la situation des femmes diplômées anglophones un an après l'obtention de leur diplôme²⁷.

Les données pour les francophones seulement sont donc présentées ici afin de permettre de mieux situer les données qui seront présentées à la section 2.2. Les tableaux présentés sur la

²⁷ Voir les explications sur la publication des données des enquêtes Relance présentées au début de la section 2.3.

proportion de femmes diplômées par année dans la section 2.1 renvoient pour leur part à l'ensemble des diplômes accordés par le MELS de 1998-1999 à 2004-2005.

Dans l'ensemble, on remarque ainsi que le nombre de femmes diplômées dans un programme de formation menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation dans l'industrie de la construction a doublé de 1998-1999 à 2004-2005. Soulignons toutefois que le nombre total de diplômes octroyés (sans distinction en fonction du sexe) a aussi presque doublé pendant cette période. On remarque tout de même une certaine évolution de la situation au cours des sept années étudiées, la proportion de femmes diplômées passant de 3,7 % en 1998-1999 à 4,6 % en 2004-2005. Toutefois, cette progression semble caractériser principalement la période de 1998-1999 à 2001-2002, pendant laquelle la proportion de femmes diplômées est passée de 3,7 % à 5,5 % des diplômés. En 2004-2005, la proportion totale de femmes diplômées (4,6 %) était en effet semblable à celle de 1999-2000 (4,7 %), ce qui laisserait croire qu'il y a eu un certain désintérêt des femmes pour ces programmes de formation.

TABEAU 3 : NOMBRE DE DIPLÔMÉS DANS LES PROGRAMMES DE FORMATION DU MELS EN FONCTION DU SEXE ET DE LA LANGUE D'ENSEIGNEMENT DE 1998-1999 À 2004-2005

	ANNÉE D'OBTENTION DU DIPLÔME						
	1998-1999	1999-2000	2000-2001	2001-2002	2002-2003	2003-2004	2004-2005
FEMMES DIPLÔMÉES	164	244	259	317	295	335	324
HOMMES DIPLÔMÉS	4257	4900	5163	5432	5841	6410	6756
NB TOTAL DE DIPLÔMÉS	4421	5144	5422	5749	6136	6745	7080
% FEMMES / TOTAL	3,7 %	4,7 %	4,8 %	5,5 %	4,8 %	5,0 %	4,6 %
DÉTAIL - FRANCOPHONES (environ 96% des diplômés)							
Femmes francophones	160	236	255	308	284	329	314
Hommes francophones	4090	4742	4970	5256	5668	6163	6498
Total francophones	4250	4978	5225	5554	5952	6492	6812
% Femmes / TOTAL francophones	3,8 %	4,7 %	4,9 %	5,5 %	4,8 %	5,1 %	4,6 %
DÉTAIL - ANGLOPHONES (environ 4% des diplômés)							
Femmes anglophones	4	8	4	9	11	6	10
Hommes anglophones	167	158	193	176	173	247	258
Total anglophones	171	166	197	185	184	253	268
% Femmes / TOTAL anglophones	2,3 %	4,8 %	2,0 %	4,9 %	6,0 %	2,4 %	3,7 %

Par programme de formation, on remarque généralement que la proportion de femmes sur l'ensemble des diplômés est relativement constante et varie peu d'une année à l'autre. Certains programmes semblent cependant avoir connu une augmentation considérable de la proportion de femmes parmi leurs diplômés ou sont remarquables par l'importance de la présence des femmes sur l'ensemble de la période à l'étude, tels les programmes de peinture en bâtiment, arpentage et topographie et calorifugeage.

Tel que présenté au tableau 4²⁸, on remarque par ailleurs une arrivée plus tardive des femmes dans certains programmes, tels : pose de revêtement souple, pose de systèmes intérieurs, calorifugeage, chaudronnerie ou encore conduite de grue. Ainsi, même si la proportion de femmes diplômées au total a peu augmenté depuis 1999-2000, leur présence dans les différents programmes de formation semble s'être étendue.

Même si aucun programme de formation n'a été totalement délaissé par les femmes au cours de la période à l'étude, soulignons toutefois leur peu de présence dans les programmes de formation mécanique de protection contre les incendies, préparation et finition du béton, pose d'armature de béton, forage et dynamitage, pose de revêtement de toiture et chaudronnerie, où des femmes apparaissent parmi les diplômés qu'au cours d'une ou de deux années sur sept.

²⁸ Les proportions de femmes égales ou supérieures à 20 % sont identifiées par des caractères gras.

**TABEAU 4 : PROPORTION DE FEMMES SUR L'ENSEMBLE DES DIPLÔMÉS - DONNÉES OFFICIELLES
FOURNIES PAR LE MELS (FRANCOPHONES ET ANGLOPHONES)**

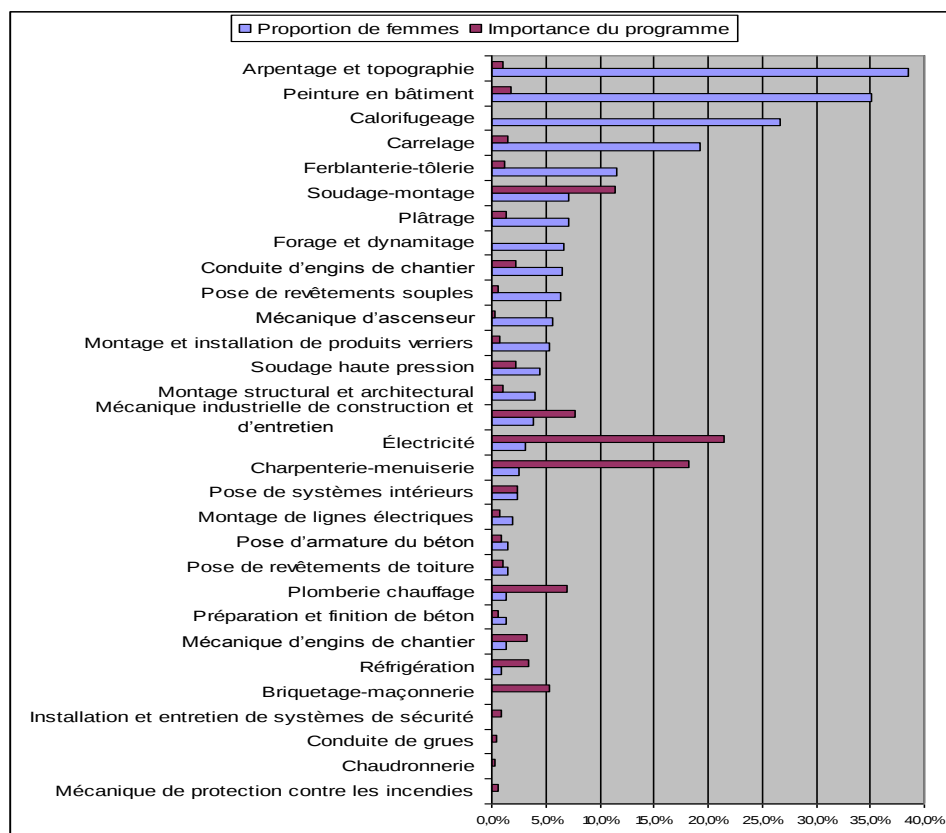
	Programme	1998- 1999	1999- 2000	2000- 2001	2001- 2002	2002- 2003	2003- 2004	2004- 2005
5121	Mécanique de protection contre les incendies	0,0 %	0,0 %	5,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
5165	Chaudronnerie	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	2,9 %	0,0 %
5248	Conduite de grues	0,0 %	0,0 %	0,0 %	3,3 %	6,7 %	5,9 %	0,0 %
5296	Installation et entretien de systèmes de sécurité	4,3 %	5,6 %	2,1 %	11,4 %	7,8 %	6,1 %	0,0 %
5303	Briquetage-maçonnerie	0,9 %	4,2 %	1,2 %	3,1 %	0,4 %	0,0 %	0,0 %
5075	Réfrigération	1,9 %	2,0 %	1,7 %	0,6 %	0,5 %	2,2 %	0,8 %
5055	Mécanique d'engins de chantier	0,0 %	1,6 %	0,3 %	1,1 %	1,2 %	1,5 %	1,3 %
5032	Pose de revêtements de toiture	0,0 %	0,0 %	1,6 %	2,2 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %
5117	Préparation et finition de béton	0,0 %	2,7 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,4 %
5148	Plomberie chauffage	1,2 %	1,1 %	1,6 %	1,5 %	1,8 %	1,3 %	1,4 %
5076	Pose d'armature du béton	0,0 %	0,0 %	3,1 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %	1,5 %
5185	Montage de lignes électriques	1,7 %	0,0 %	0,0 %	3,8 %	2,7 %	0,0 %	1,9 %
5118	Pose de systèmes intérieurs	0,0 %	0,0 %	0,0 %	5,9 %	5,1 %	2,6 %	2,4 %
1428	Charpenterie-menuiserie	2,2 %	2,1 %	2,3 %	1,7 %	3,7 %	2,7 %	2,5 %
5295	Électricité	2,9 %	4,8 %	4,3 %	3,4 %	2,3 %	3,3 %	3,1 %
5260	Mécanique industrielle de construction et d'entretien	3,4 %	2,6 %	3,7 %	2,3 %	3,2 %	2,9 %	3,9 %
5299	Montage structural et architectural	1,9 %	3,0 %	0,9 %	8,2 %	1,4 %	2,8 %	3,9 %
5234	Soudage haute pression	1,9 %	7,4 %	7,4 %	8,9 %	6,1 %	4,5 %	4,5 %
5139	Montage et installation de produits verriers	0,0 %	11,6 %	13,3 %	0,0 %	6,0 %	8,8 %	5,4 %
5200	Mécanique d'ascenseur	6,3 %	5,6 %	3,3 %	6,1 %	0,0 %	0,0 %	5,6 %
5115	Pose de revêtements souples	0,0 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %	10,3 %	8,5 %	6,4 %
5220	Conduite d'engins de chantier	7,5 %	10,7 %	3,7 %	4,9 %	6,1 %	4,1 %	6,5 %
5092	Forage et dynamitage	0,0 %	0,0 %	5,3 %	6,3 %	0,0 %	0,0 %	6,7 %
5195	Soudage-montage	6,8 %	7,5 %	6,5 %	9,0 %	7,2 %	7,9 %	7,2 %
5286	Plâtrage	10,0 %	11,7 %	6,7 %	20,3 %	18,2 %	16,7 %	7,1 %
5233	Ferblanterie-tôlerie	2,2 %	4,6 %	15,9 %	3,8 %	2,2 %	4,3 %	11,6 %
5300	Carrelage	10,7 %	8,6 %	14,3 %	10,9 %	13,2 %	17,1 %	19,3 %
5119	Calorifugeage	0,0 %	0,0 %	0,0 %	25,0 %	21,1 %	22,8 %	26,7 %
5116	Peinture en bâtiment	14,6 %	19,4 %	30,4 %	36,1 %	35,5 %	34,1 %	35,1 %
5238	Arpentage et topographie	18,4 %	34,0 %	38,3 %	34,0 %	30,4 %	35,2 %	38,5 %

2.1.3 Les déterminants de l'obtention du diplôme

À partir des données exhaustives sur l'obtention de diplômes fournies par le ministère de l'Éducation pour l'année 2004-2005, on remarque une certaine tendance à retrouver une plus forte proportion de femmes diplômées dans les programmes où un plus faible nombre de diplômes au total ont été décernés (figure 1 et tableau 5).

En effet, les trois programmes où on retrouve plus de 25 % de femmes parmi les diplômés ne comptent que pour 3,1 % des 7 087 diplômes accordés dans les programmes de formation à l'étude. À l'inverse, les programmes de formation les plus fréquentés, soit les programmes d'électricité (21 % des diplômés au total) et de charpenterie-menuiserie (18 %), n'ont formé en 2004-2005 que 3,1 % et 2,5 % de femmes dans leurs programmes respectifs. Ainsi, parmi les plus gros programmes, seul le programme de soudage-montage (11 % des diplômés) a diplômé plus de 5 % de femmes. Nous poursuivons l'examen de cette question à la section suivante.

FIGURE 1 : RELATION ENTRE LA TAILLE RELATIVE DU PROGRAMME DE FORMATION ET LA PROPORTION DE FEMMES DIPLÔMÉES QU'ON Y RETROUVE EN 2004-2005



TABEAU 5 : RELATION ENTRE LA TAILLE RELATIVE DU PROGRAMME DE FORMATION ET LA PROPORTION DE FEMMES DIPLOMÉES QU'ON Y RETROUVE EN 2004-2005

Programme		NB TOTAL de diplômés 2004-2005	% PROGR. 2004-2005	NB de FEMMES diplômées 2004-2005	% FEMMES 2004-2005
5295	Électricité	1520	21,4 %	47	3,1 %
1428	Charpenterie-menuiserie	1291	18,2 %	32	2,5 %
5195	Soudage-montage	810	11,4 %	58	7,2 %
5260	Mécanique industrielle de construction et d'entretien	543	7,7 %	21	3,9 %
5148	Plomberie chauffage	498	7,0 %	7	1,4 %
5303	Briquetage-maçonnerie	373	5,3 %	0	0,0 %
5075	Réfrigération	241	3,4 %	2	0,8 %
5055	Mécanique d'engins de chantier	229	3,2 %	3	1,3 %
5118	Pose de systèmes intérieurs	167	2,4 %	4	2,4 %
5234	Soudage haute pression	157	2,2 %	7	4,5 %
5220	Conduite d'engins de chantier	155	2,2 %	10	6,5 %
5116	Peinture en bâtiment	131	1,8 %	46	35,1 %
5300	Carrelage	109	1,5 %	21	19,3 %
5286	Plâtrage	98	1,4 %	7	7,1 %
5233	Ferblanterie-tôlerie	86	1,2 %	10	11,6 %
5238	Arpentage et topographie	78	1,1 %	30	38,5%
5299	Montage structural et architectural	76	1,1 %	3	3,9 %
5032	Pose de revêtements de toiture	71	1,0 %	1	1,4 %
5076	Pose d'armature du béton	65	0,9 %	1	1,5 %
5139	Montage et installation de produits verriers	56	0,8 %	3	5,4 %
5185	Montage de lignes électriques	53	0,7 %	1	1,9 %
5115	Pose de revêtements souples	47	0,7 %	3	6,4 %
5200	Mécanique d'ascenseur	18	0,3 %	1	5,6 %
5092	Forage et dynamitage	15	0,2 %	1	6,7 %
5119	Calorifugeage	15	0,2 %	4	26,7 %

En résumé

On constate une croissance élevée du nombre de diplômes accordés tant chez les hommes que chez les femmes de 1998-1999 à 2004-2005 dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie de la construction, qui est passé de 4 420 à 7 087 diplômes en sept ans. Cette situation remet en question la pertinence actuelle des objectifs fixés en 1996 en ce qui a trait au nombre attendu de femmes à diplômer par année. En effet, les objectifs de 1996 n'étaient pas fixés de façon proportionnelle, mais en nombre absolu; comme le nombre total de diplômes accordés par le MELS dans ces secteurs a beaucoup augmenté, les objectifs établis en 1996 deviennent du coup très conservateurs.

Ainsi, même si en 2004-2005, l'objectif total de femmes formées, établi en 1996, avait été dépassé de trois diplômées, seuls 224 diplômes avaient été octroyés à des femmes dans les programmes qui avaient servi à quantifier ces objectifs. De plus, on peut penser que la croissance connue au cours des dernières années du nombre de diplômes accordés dans les programmes menant à l'industrie de la construction – femmes et hommes compris –, soit de 4 420 diplômes en 1998-1999 à 7 087 diplômes en 2004-2005, aurait dû faire augmenter de façon proportionnelle le nombre absolu de diplômes décernés aux femmes dans les programmes menant à l'industrie de la construction. Or, tel n'a pas été le cas.

L'évolution de l'obtention de diplômes à des femmes dans l'industrie de la construction n'a donc pas répondu aux objectifs de 1996 et n'a pas suivi l'évolution de ce secteur de formation.

2.2 La situation des femmes un an après l'obtention d'un diplôme

Pourquoi retrouve-t-on une plus grande proportion de diplômées dans certains programmes de formation? Cette situation est-elle causée par une désaffection pour ce programme ou est-ce dû à des taux d'abandon plus élevés?

En l'absence de données exhaustives sur les abandons, nous avons tenté de vérifier, en comparant la situation des hommes et des femmes un an après l'obtention du diplôme, si les programmes où on retrouve le moins de femmes sont ceux où les conditions d'emploi semblent les plus difficiles pour les femmes dans l'année suivant l'obtention du diplôme.

Pour ce faire, nous avons utilisé les données sur le placement par programme de formation selon le sexe, tirées des enquêtes Relance au secondaire en formation professionnelle réalisée par le MELS (2006) qui permettent de documenter l'intégration en emploi des personnes qui ont obtenu un diplôme de formation professionnelle au secondaire.

Les données présentées par le MELS dans le cadre de ces enquêtes ne sont pas toujours exhaustives, un taux de réponse minimal étant essentiel pour pouvoir présenter, par exemple, les taux de chômage et les salaires moyens obtenus pour les diplômés d'un programme où on retrouve peu d'inscrits. En effet, les données relatives aux « petits programmes » ne sont présentées que si elles ne lèsent pas le droit à la confidentialité des diplômés²⁹. Dans un programme comptant peu de diplômés, des résultats statistiquement significatifs pour chacun des sexes sont donc plus difficiles à obtenir.

En somme, le moment de l'embauche s'avère primordial dans la décision de poursuivre – ou non – dans le domaine choisi. Les données statistiques analysées, même si elles ne sont pas exhaustives, nous donnent un aperçu de la situation, ce qui nous permet de constater qu'encore aujourd'hui, il est plus difficile pour les femmes – même si elles sont diplômées – de s'intégrer dans le milieu de la construction. Si la formation s'avère un élément clé dans l'intégration des femmes dans ce secteur d'emploi, il n'est évidemment pas le seul à considérer, ce qui expose, encore une fois, la dynamique systémique de la discrimination que vivent les femmes dans le milieu de la construction.

²⁹ Les critères relatifs au taux de réponse à obtenir pour publication des données sont les suivants :
De 1 à 4 personnes – Données non publiées
5 personnes : taux de réponse de 100 %
De 6 à 10 personnes : taux de réponse de 65 %
De 11 à 25 personnes : taux de réponse de 60 %
26 personnes et plus : taux de réponse de 50 %

2.2.1 La représentativité des enquêtes Relance par rapport au nombre réel de diplômés

Dans la présente section, un portrait détaillé de la situation d'emploi un an après l'obtention du diplôme sera réalisé pour les cohortes de diplômés 1998-1999, 2001-2002 et 2004-2005, respectivement représentés par les enquêtes Relance 2000, 2003 et 2006. Ces cohortes ont été choisies parce que, séparées par trois années d'intervalle, elles couvrent plus ou moins toutes les années de l'existence du PAÉ et sont associées aux principaux moments d'action du PAÉ.

En effet, étant donné que les DEP dans l'industrie de la construction s'obtiennent au terme d'une période variant de 7 mois à 1 an et demi³⁰, on peut croire que les diplômés de 1998-1999 ont connu l'impact de l'entrée en application des premières mesures du PAÉ. Sur la base des mêmes délais, on peut penser que l'état de l'application des mesures du PAÉ au moment où la cohorte de diplômés 2001-2002 était en formation était semblable à l'état de l'application des mesures du PAÉ, tel que présenté dans le bilan réalisé par la CCQ (2000a). De plus, cette cohorte représente un point culminant de la représentativité des femmes dans les programmes de formation pouvant mener à l'industrie de la construction, les diplômées n'ayant jamais dépassé 5,5 % dans les cohortes qui ont suivi. Finalement, la cohorte de 2004-2005 est la dernière pour laquelle des données de la Relance au secondaire sont disponibles.

En raison des critères de présentation des données des enquêtes Relance, nous ne disposons pas de données représentatives pour toutes les femmes diplômées dans les programmes menant à l'industrie de la construction. De plus, nous avons concentré nos analyses sur les francophones, les données de la Relance au secondaire en formation professionnelle ne permettant pas de distinguer le sexe des diplômés dans les programmes anglophones. Le tableau 6 présente ainsi la représentativité des données utilisées et l'ensemble des diplômés des trois cohortes étudiées pour les hommes³¹ et pour les femmes.

³⁰ Information recueillie lors d'un premier contact téléphonique avec l'École des métiers de la construction de Montréal le premier mai 2007.

³¹ Rappelons que, dans les enquêtes Relance, pour certains programmes où les taux de réponse n'ont pas été suffisants, le sexe des diplômés d'un programme peut figurer comme « non-déterminé ».

**TABEAU 6 : REPRÉSENTATION DES DIPLÔMÉS FRANCOPHONES DANS LES ENQUÊTES
RELANCE 2000, 2003 ET 2006**

	1998-1999	2001-2002	2004-2005
Représentation des femmes francophones			
Nombre de femmes diplômées	160	308	314
Nombre de femmes représentées par l'enquête Relance	157	257	282
Proportion des femmes représentées par l'enquête Relance	98,1 %	83,4 %	89,8 %
Représentation des hommes francophones			
Nombre d'hommes diplômés	4090	5256	6498
Nombre d'hommes représentés par l'enquête Relance	3767	3985	4840
Proportion d'hommes représentés par l'enquête Relance	92,1 %	75,8 %	74,5 %

Lorsque les données sont disponibles pour les deux sexes, les données tirées de l'enquête Relance 2006 nous permettent de vérifier si les hommes et les femmes ont eu plus, autant ou moins de difficulté à intégrer un emploi à temps plein en lien avec leur secteur de formation.

En étudiant ces données, nous seront donc en mesure de vérifier si un lien existe entre la proportion de femmes dans un secteur de formation et la facilité à trouver un emploi dans le domaine ou à obtenir un salaire équivalent à celui des hommes qui ont été diplômés en même temps qu'elles.

En effet, rappelons que les données fournies par le MELS suggèrent que les femmes tendent à se concentrer dans les plus petits programmes de formation, tels arpentage et topographie ou peinture en bâtiment, et sont peu représentées dans les gros programmes que sont électricité ou charpenterie-menuiserie.

2.2.2 Les conditions d'emploi selon le sexe dans l'année suivant l'obtention du diplôme

Les données du tableau 7 présentent les résultats de l'enquête Relance 2006 pour les 14 programmes de formation pour lesquels il est possible de faire la distinction entre le nombre de diplômés de sexe masculin et de sexe féminin.

À partir de ces données, deux grandes questions ont émergé, soit :

1. Dans chacun des métiers / occupations, les femmes ont-elles plus de difficultés que les hommes :
 - a) à travailler à temps plein après l'obtention de leur diplôme?

b) à se trouver un emploi en lien avec la formation qu'elles ont reçue?

2. Le salaire hebdomadaire des femmes en emploi à temps plein un an après leur formation est-il égal, inférieur ou supérieur à celui des hommes du même secteur de formation?

Rappelons toutefois que ces données concernent tous les diplômés, et que le fait de travailler 30 heures et plus par semaine dans un emploi en lien avec le diplôme obtenu ne veut pas nécessairement dire que cet emploi est assujéti à la *Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, qui régit les relations de travail dans l'industrie de la construction (loi R-20). En effet, le répondant auto-évalue le lien entre son emploi et la formation suivie; cela ne nous informe pas quant à la nature précise de cet emploi.

Ainsi, ces données ne présentent pas spécifiquement l'évolution de la situation des travailleuses de la construction depuis l'élaboration du PAÉ, mais donne plutôt une image de l'orientation des diplômés, selon le sexe, un an après l'obtention d'un programme de formation pouvant mener à un métier de la construction.

TABLEAU 7 : ENQUETE RELANCE 2006 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

Programme	Code MELS	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	A temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdo brut moyen	En rapport avec la formation
			(n)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
Opérateur de grues	5248	Masculin	28	71,4	95	0	0	5	0	94,7	1	1183	100
		Féminin	0										
		Ensemble	28	71,4	95	0	0	5	0	94,7	1	1183	100
Mécanique de protection – incendies	5121	Masculin	40	55	90,9	9,1	0	0	9,1	95	2	729	100
		Féminin	0										
		Ensemble	40	55	90,9	9,1	0	0	9,1	95	2	729	100
Plomberie-chauffage	5148	Masculin	464	68,5	84,9	8,2	4,4	2,5	8,8	96,7	4	643	83,5
		Féminin	7	71,4	60	20	20	0	25	100	3	570	66,7
		Ensemble	471	68,6	84,5	8,4	4,6	2,5	9	96,7	4	642	83,3
Charpenterie- menuiserie	1428	Masculin	1209	66,6	80,6	10,8	4,6	4	11,8	98	5	692	85,4
		Féminin	29	62,1	61,1	22,2	11,1	5,6	26,7	100	6	608	45,5
		Ensemble	1238	66,5	80,2	11,1	4,7	4	12,1	98	5	691	84,7
Électricité de construction	5295	Masculin	1312	66,8	78,3	13,2	6,6	1,8	14,5	94,8	8	627	74,5
		Féminin	45	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
		Ensemble	1357	66,1	78,7	12,9	6,6	1,8	14,1	94,8	8	623	74,3
Mécanique industrielle de construction et d'entretien	5260	Masculin	464	72,2	81,8	6	11	1,2	6,8	98,5	8	697	79,3
		Féminin	20	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
		Ensemble	484	71,5	81,2	6,1	11,3	1,4	7	98,6	8	696	78,7
Soudage haute pression	5234	Masculin	139	64,7	83,3	5,6	8,9	2,2	6,3	98,7	5	689	78,4
		Féminin	7	71,4	60	0	20	20	0	100	4	480	66,7
		Ensemble	146	65,1	82,1	5,3	9,5	3,2	6	98,7	5	682	77,9
Conduite d'engins de chantier	5220	Masculin	145	61,4	57,3	33,7	6,7	2,2	37	100	9	940	84,3
		Féminin	10	70	42,9	42,9	0	14,3	50	100	27	733	66,7
		Ensemble	155	61,9	56,3	34,4	6,3	3,1	37,9	100	10	927	83,3
Plâtrage	5286	Masculin	90	71,1	65,6	18,8	10,9	4,7	22,2	95,2	3	659	80
		Féminin	7	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
		Ensemble	97	70,1	64,7	19,1	10,3	5,9	22,8	95,5	3	661	81
Soudage-montage	5195	Masculin	654	64,1	82,6	4,8	11,5	1,2	5,5	97,1	3	613	86
		Féminin	52	65,4	64,7	14,7	11,8	8,8	18,5	81,8	6	506	77,8
		Ensemble	706	64,2	81,2	5,5	11,5	1,8	6,4	96,2	4	607	85,6
Ferblanterie-tôlerie	5233	Masculin	76	59,2	91,1	4,4	0	4,4	4,7	95,1	5	718	89,7
		Féminin	10	70	57,1	28,6	14,3	0	33,3	100	2	655	100
		Ensemble	86	60,5	86,5	7,7	1,9	3,8	8,2	95,6	5	715	90,7
Carrelage	5300	Masculin	86	65,1	82,1	5,4	10,7	1,8	6,1	97,8	6	688	68,9
		Féminin	21	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d
		Ensemble	107	63,6	79,4	8,8	10,3	1,5	10	94,4	6	682	70,6
Peinture en bâtiment	5116	Masculin	85	63,5	61,1	29,6	5,6	3,7	32,7	97	4	689	78,1
		Féminin	44	72,7	75	9,4	9,4	6,3	11,1	87,5	5	569	71,4
		Ensemble	129	66,7	66,3	22,1	7	4,7	25	93	5	643	75,5
Arpentage et topographie	5238	Masculin	48	60,4	75,9	13,8	3,4	6,9	15,4	100	2	697	90,9
		Féminin	30	63,3	73,7	15,8	5,3	5,3	17,6	100	10	483	92,9
		Ensemble	78	61,5	75	14,6	4,2	6,3	16,3	100	6	609	91,7
TOTAL DONNÉES DISPONIBLES		Masculin	4840										
		Féminin	282										
		Ensemble	5122										

Étant donné que le nombre total de diplômés et de femmes par groupe de formation varie d'un groupe de formation à l'autre et que les variables étudiées (salaire moyen, pourcentage en emploi à temps plein et pourcentage travaillant dans un emploi lié au programme de formation) ne sont pas calculées sur le même type d'unité (parfois en dollars, parfois en pourcentages), des indices ont été créés afin de rendre les données relatives au travail à temps plein, au salaire et au lien entre l'emploi et la formation et de comparer les programmes de formation entre eux à l'égard de l'ampleur des différences retrouvées entre les hommes et les femmes.

Plus précisément, ces indices ramènent les scores obtenus par les hommes et les femmes sur le score de l'ensemble des diplômés du secteur, ce qui permet d'étudier l'écart retrouvé entre les hommes et les femmes de chacun des programmes de formation pour lesquels les données en fonction du sexe sont disponibles.

Les trois indices comparatifs ont été calculés de la façon suivante :

$(\text{SCORE HOMMES} / \text{SCORE ENSEMBLE}) - (\text{SCORE FEMMES} / \text{SCORE ENSEMBLE})$

Ces indices, figurant au tableau 8, reflètent l'importance de la différence entre les scores obtenus par les hommes et les femmes, quelle que soit l'unité de base de la variable étudiée.

Indice de travail à temps plein

Dans un premier temps, rappelons que les emplois à temps plein dans l'industrie de la construction ne sont pas la norme. Dans le cadre de la Relance au secondaire professionnel, « à temps plein » réfère cependant essentiellement au fait de travailler 30 heures et plus par semaine au 31 mars 2006.

Pour calculer l'indice de travail à temps plein, nous avons tout d'abord reconstitué le nombre approximatif d'hommes, de femmes et de diplômés au total travaillant à temps plein dans l'Enquête Relance 2006 à partir :

- du pourcentage de personnes en emploi, et de :
- la proportion d'hommes et de femmes travaillant à temps plein parmi le nombre estimé de personnes en emploi dans ce programme de formation.

Nous avons procédé de la sorte parce que le nombre de personnes en emploi à temps plein n'est pas présenté dans les données de l'Enquête Relance, mais que les données présentées sur le salaire et sur le lien entre la formation et l'emploi reposent sur les diplômés travaillant à

temps plein seulement. Il faut cependant garder à l'esprit que les nombres estimés sont des projections des pourcentages présentés sur la population de diplômés représentés.

Par la suite, la formule de l'écart a été utilisée pour normaliser les comparaisons entre les diplômés des différents programmes de formation et créer l'indice de travail à temps plein.

Par exemple, en charpenterie-menuiserie, on remarque 22,8 points d'écart en ce qui a trait à l'occupation d'un emploi à temps plein entre les hommes et les femmes, indiquant que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à travailler à temps plein que les femmes dans ce programme. Avec un indice de -10,3 en peinture en bâtiment, ce sont les femmes qui ont proportionnellement été plus en mesure de trouver un emploi les occupant 30 heures et plus par semaine.

Exemple de calcul – INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN

Programme	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	% en emploi	NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI	% temps plein parmi ceux en emploi	NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN	% ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN	INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN
				(% en emploi * NB de diplômés)		(% à temps plein * NB en emploi (estimé))	(NB en emploi à temps plein (estimé) / NB total de diplômés)	(M / E) - (F / E)
		(n)	(%)	(n estimé)	(%)	(n estimé)	(% estimé)	(ÉCART)
Charpenterie-menuiserie	Masculin	1209	80,6	974	98	955	79,0	22,8
	Féminin	29	61,1	18	100	18	61,1	
	Ensemble	1238	80,2	993	98	973	78,6	
Peinture en bâtiment	Masculin	85	61,1	52	97	50	59,3	(10,3)
	Féminin	44	75	33	87,5	29	65,6	
	Ensemble	129	66,3	86	93	80	61,7	

À partir des indices obtenus pour les diplômés de tous les programmes de formation pour lesquels ces données sont disponibles, on remarque d'ailleurs au tableau 8 que les difficultés à travailler à temps plein un an après les études sont généralement plus grandes pour les femmes que les hommes dans tous les programmes, sauf en peinture en bâtiment. En effet, dans ce dernier programme, les femmes ont proportionnellement plus trouvé un emploi les occupant au moins 30 heures par semaine que les hommes. En arpentage - topographie, l'écart entre les hommes et les femmes est par ailleurs peu élevé.

Ainsi, il semble moins difficile de travailler à temps plein au cours de l'année suivant la formation pour les femmes des deux programmes de formation où la proportion de femmes diplômées dépasse 30 % de l'ensemble des diplômés du programme. Ceci correspond tout à

fait avec l'hypothèse du seuil critique : la présence d'un nombre minimal de femmes est nécessaire pour qu'on puisse voir des améliorations dans leur intégration et conditions.

Au sein de la même cohorte de formation, les hommes ayant un DEP en peinture de bâtiment ou en arpentage et topographie et travaillant à temps plein gagnaient cependant toujours un salaire hebdomadaire plus élevé que les femmes dans la même situation, ce qui laisse croire que le nombre d'heures de travail des hommes à temps plein est plus élevé que celui des femmes travaillant à temps plein.

Indice salarial

L'indice salarial est calculé sur la base du salaire hebdomadaire brut moyen mentionné par les répondants de l'Enquête Relance 2006 qui étaient en emploi à temps plein au moment de l'étude. Cet indice reflète donc les écarts salariaux entre les hommes et les femmes diplômés qui travaillaient 30 heures et plus au moment de l'enquête, que l'emploi occupé soit en lien ou non avec le diplôme obtenu.

Dans l'exemple présenté, on remarque ainsi que l'écart entre le salaire hebdomadaire brut moyen des hommes et des femmes est plus grand en peinture en bâtiment qu'en charpenterie-menuiserie.

Exemple de calcul – INDICE SALARIAL

Programme	Sexe	NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN	Salaire hebdo brut moyen - en emploi à temps plein	INDICE SALARIAL
				(M / E) - (F / E))
		(n estimé)	(\$)	(ÉCART)
Charpenterie-menuiserie	Masculin	955	692	12,2
	Féminin	18	608	
	Ensemble	973	691	
Peinture en bâtiment	Masculin	50	689	18,7
	Féminin	29	569	
	Ensemble	80	643	

Tel que présenté au tableau 8, on remarque que pour l'ensemble des programmes de formation associés à l'industrie de la construction, les écarts salariaux sont proportionnellement plus grands parmi les diplômés des programmes arpentage et topographie, soudage de haute pression et conduite d'engins de chantier. À ce sujet, soulignons que les données du tableau 7 illustrent que le programme de conduite d'engins de

chantier mène à des emplois qui connaissent l'un des salaires moyens bruts hebdomadaires parmi les plus élevés (927 \$ pour l'ensemble). De plus, mentionnons qu'on ne retrouve aucune diplômée en 2006 dans le programme qui mène à l'emploi où le salaire brut hebdomadaire moyen est le plus élevé, soit le programme de formation d'opérateur de grues, dont le salaire hebdomadaire brut moyen est de 1 183\$/semaine.

Considérant que les taux horaires sont fixés pour chacun des corps de métier en fonction du nombre d'heures travaillées consignées au carnet d'apprentissage, on peut poser deux hypothèses pour expliquer ces écarts salariaux, soit :

- des difficultés pour les femmes à trouver un emploi en lien avec le diplôme obtenu;
- des difficultés à obtenir un nombre d'heures de travail équivalent à celui des hommes.

Ces deux hypothèses sont importantes à considérer pour comprendre la situation des femmes dans le milieu de la construction et surtout, pour voir à quel niveau la discrimination s'y exerce encore.

Indice de lien entre l'emploi occupé et la formation

L'indice de lien entre l'emploi à temps plein et la formation est calculé sur la base de la perception qu'a le répondant travaillant 30 heures et plus par semaine du lien entre le diplôme et l'emploi occupé. Cet indice reflète donc les écarts retrouvés entre les hommes et les femmes diplômés qui travaillaient 30 heures et plus à l'égard de cette perception. Plus un écart positif est grand, plus grand est l'avantage des hommes sur les femmes. Inversement, plus un écart négatif () est grand, plus grand est l'avantage des femmes.

Dans l'exemple présenté, on remarque ainsi que les femmes travaillant 30 heures et plus en charpenterie-menuiserie considèrent beaucoup moins souvent que les hommes qu'il y a un lien entre leur DEP et leur emploi que les femmes en peinture du bâtiment, même si, dans l'ensemble, les diplômés de charpenterie-menuiserie sont plus portés à considérer qu'il y a un lien entre leur DEP et leur emploi que l'ensemble des diplômés de peinture en bâtiment.

Exemple de calcul – INDICE DE LIEN ENTRE L'EMPLOI A TEMPS PLEIN ET LE PROGRAMME DE FORMATION

Programme	Sexe	NB ESTIMÉ DE PERSONNES EN EMPLOI A TEMPS PLEIN	% DES EMPLOYÉS TP QUI CONSIDÈRENT LIEN AVEC FORM.	INDICE DE LIEN ENTRE L'EMPLOI TP ET LA FORMATION (M / E) - (F / E)
		(n estimé)	(%)	(ÉCART)
Charpenterie-menuiserie	Masculin	955	85,4	47,1
	Féminin	18	45,5	
	Ensemble	973	84,7	
Peinture en bâtiment	Masculin	50	78,1	8,9
	Féminin	29	71,4	
	Ensemble	80	75,5	

En ce qui concerne le lien entre l'emploi à temps plein et la formation, c'est d'ailleurs parmi les diplômés du programme de charpenterie-menuiserie qu'on retrouve le plus grand écart entre les hommes et les femmes, de même que dans les programmes de conduite d'engins de chantier et de plomberie-chauffage.

Dans ces deux programmes, les écarts salariaux entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein doivent donc être interprétés en tenant compte que plusieurs des femmes diplômées du secteur considèrent ne pas s'être trouvées un emploi à temps plein en lien avec leur domaine de formation.

Portrait général : interrelations entre les indices

Les trois indices, figurant au tableau 8, reflètent donc l'importance de la différence entre les scores obtenus par les hommes et les femmes, quelle que soit l'unité de base de la variable étudiée. Plus un indice s'éloigne de zéro, plus la différence entre les hommes et les femmes est grande pour cette variable. Les indices positifs reflètent une situation plus avantageuse pour les hommes. Les indices négatifs sont entre parenthèses et reflètent une situation plus avantageuse pour les femmes. Les écarts de 20 à 30 points ont été soulignés en gris, alors que les écarts de 30 points et plus ont été identifiés en gris foncé.

Somme toute, on remarque que les écarts les plus grands entre les hommes et les femmes travaillant à temps plein dans l'année suivant leur formation en ce qui a trait au salaire obtenu et au rapport de l'emploi avec le programme de formation suivi se retrouvent dans les programmes où on retrouve moins de 7 % de femmes diplômées chez les francophones. Ainsi, la question des contraintes à l'intégration en emploi demeure importante.

Le fait qu'on retrouve les écarts de travail à temps plein et les écarts salariaux les plus grands, au détriment des femmes, dans les programmes où on retrouve les proportions de femmes diplômées les plus faibles soulève par ailleurs plus particulièrement la question des abandons en cours de formation dans ces programmes, que les données actuellement disponibles ne nous permettent toutefois pas d'étudier plus en détail.

En effet, on peut se demander si la faible proportion de femmes diplômées dans ces programmes de formation est liée à une perception d'absence de perspectives d'emploi qui émergerait en cours de formation, ou si elle est liée à d'autres facteurs, telles que des effets de la discrimination systémique.

Par exemple, en charpenterie-menuiserie, seulement 46 % des femmes (par rapport à 85 % des hommes) qui occupent un emploi à temps plein un an après leurs études considèrent cet emploi comme en lien avec leur diplôme; cela pourrait peut-être expliquer le fait qu'on ne retrouve que 29 femmes diplômées sur 1 238 diplômes accordés, situation qui caractérise aussi les diplômées du programme d'électricité de construction (45 diplômées / 1 357 diplômés au total).

L'hypothèse de la masse critique demeure donc la plus pertinente pour expliquer ce phénomène. En effet, cette hypothèse postule que le traitement des minorités s'améliore avec leur augmentation en nombre. La faible représentation des femmes dans certains milieux de formation pourrait donc nuire à leur intégration en emploi et inversement. Legault explique bien que l'atteinte du seuil critique aide à une réelle intégration en emploi pour les femmes :

Lorsqu'elles ont atteint un seuil minimal, il est moins facile d'en faire la cible de mouvements d'exclusion, elles ont alors moins besoin de démontrer qu'elles détiennent la compétence, de minimiser les différences entre les hommes et les femmes, d'user de stratégie pour réagir aux tracasseries ou au harcèlement, de défendre leur compétence et leur droit à l'emploi (Legault, 2001, p. 22).

Dans les programmes où la proportion de femmes diplômées est plus grande, la situation est d'ailleurs moins tranchée. Par exemple, les diplômées du programme de ferblanterie-tôlerie occupent proportionnellement moins souvent un emploi à temps plein que les hommes, mais parmi l'ensemble des travailleurs à temps plein, elles sont proportionnellement un peu plus portées à considérer travailler en lien avec leur domaine de formation.

Les femmes diplômées en peinture de bâtiment trouvent quant à elles un emploi à temps plein plus facilement que les hommes, mais le font pour un salaire hebdomadaire brut moins élevé, ce qui pourrait s'expliquer par le fait qu'elles occupent un emploi qui est moins lié à leur domaine de formation.

En effet, les salaires de l'industrie de la construction étant établis en fonction de l'expérience du salarié, on peut supposer que les écarts salariaux au détriment des femmes, associés à des écarts relatifs en lien entre l'emploi et le diplôme défavorables aux femmes, reflètent une situation où les femmes diplômées de ce programme de formation ont trouvé un emploi à temps plein moins bien rémunéré dans un autre domaine d'activité.

Le grand écart salarial qui sépare les hommes des femmes en arpentage et topographie est par ailleurs difficile à expliquer, considérant le fait que le travail à temps plein, dans un emploi relié au domaine de formation réglementaire soit proportionnellement semblable chez les femmes et les hommes, ce qui pourrait indiquer qu'elles ont particulièrement accès à moins d'heures de travail par semaine que les hommes. En effet, cette hypothèse permettrait de rendre compte de l'apparence d'iniquité salariale dans une occupation où les salaires sont fixés par la convention collective au même taux horaire dans les différents secteurs d'activité (CCQ, 2006).

TABEAU 8 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2006

ENQUETE RELANCE 2006 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE				DONNÉES MELS TOTAL FRANCOPHONES		INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES (ÉCART (F/E)-(H/E))		
Programme	Code MELS	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	% Femmes diplômées dans le pro.	% Ensemble/ TOTAL	INDICE DE TRAVAIL A TEMPS PLEIN	INDICE SALARIAL	INDICE DE RAPPORT À LA FORMATION
			(n)	(%)	(%)	Écart	Écart	Écart
Opérateur de grues	5248	Masculin	28	0,0 %	0,4 %	n/d	n/d	n/d
		Féminin	0					
		Ensemble	28					
Mécanique de protection – incendies	5121	Masculin	40	0,0 %	0,6 %	n/d	n/d	n/d
		Féminin	0					
		Ensemble	40					
Plomberie-chauffage	5148	Masculin	464	1,5 %	6,9 %	27,0	11,4	20,2
		Féminin	7					
		Ensemble	471					
Charpenterie-menuiserie	1428	Masculin	1209	2,3 %	18,2 %	22,8	12,2	47,1
		Féminin	29					
		Ensemble	1238					
Électricité de construction	5295	Masculin	1312	3,3 %	19,9 %	n/d	n/d	n/d
		Féminin	45					
		Ensemble	1357					
Mécanique industrielle de construction	5260	Masculin	464	4,1 %	7,1 %	n/d	n/d	n/d
		Féminin	20					
		Ensemble	484					
Soudage haute pression	5234	Masculin	139	4,8 %	2,1 %	27,4	30,6	15,0
		Féminin	7					
		Ensemble	146					
Conduite d'engins de chantier	5220	Masculin	145	6,5 %	2,3 %	25,6	22,3	21,1
		Féminin	10					
		Ensemble	155					
Plâtrage	5286	Masculin	90	7,2 %	1,4 %	n/d	n/d	n/d
		Féminin	7					
		Ensemble	97					
Soudage-montage	5195	Masculin	654	7,4 %	10,4 %	34,9	17,6	9,6
		Féminin	52					
		Ensemble	706					
Ferblanterie-tôlerie	5233	Masculin	76	11,6 %	1,3 %	35,7	8,8	(11,4)
		Féminin	10					
		Ensemble	86					
Carrelage	5300	Masculin	86	19,6 %	1,6 %	n/d	n/d	n/d
		Féminin	21					
		Ensemble	107					
Peinture en bâtiment	5116	Masculin	85	34,1 %	1,9 %	(10,3)	18,7	8,9
		Féminin	44					
		Ensemble	129					
Arpentage et topographie	5238	Masculin	48	38,5 %	1,1 %	2,9	35,1	(2,2)
		Féminin	30					
		Ensemble	78					
TOTAL FRANCOPHONES - DONNÉES MELS SUR LES PROGRAMMES DE L'INDUSTRIE		Masculin	314					
		Féminin	6498					
		Ensemble	6817					

2.2.3 L'intégration en emploi des femmes un an après l'obtention du diplôme

L'évolution des écarts entre hommes et femmes pour les trois cohortes à l'étude est pour le moment difficile à analyser en raison de l'état fragmentaire des données disponibles. En effet, les écarts peuvent être calculés pour peu de programmes et les changements d'appellation des programmes ne permettent pas d'assurer le caractère comparable des répondants d'une cohorte de diplômés à l'autre.

En 2003, les écarts entre hommes et femmes tels que calculés à la section 2.2.1 relatifs au travail à temps plein, aux écarts salariaux et à l'écart de lien de l'emploi à temps plein avec la formation peuvent être calculés pour 8 programmes de formation et en 2000, pour 6 programmes de formation.

Les données de 2003 présentent des écarts plus tranchés que ce qui a été constaté en 2006, situation qui peut toutefois être en partie expliquée par le très faible nombre de femmes diplômées dans les programmes pour lesquels les indices sont calculables. En effet, exception faite du programme de soudage-montage, on retrouve en 2003 moins de 21 femmes diplômées dans les programmes à l'étude, ce qui fait en sorte que chaque répondante a eu un effet considérable sur les « scores moyens » des femmes. C'est une des limites à prendre en considération dans l'analyse quantitative.

Il est cependant intéressant de constater que les écarts entre les hommes et les femmes ont été plus souvent en faveur des femmes en 2003 qu'en 2006, ce qui pourrait impliquer qu'il y ait eu une certaine dégradation des conditions d'emploi des femmes qui intégraient l'industrie de la construction en 2006 par rapport à celles qui l'ont intégrée en 2003.

Soulignons notamment la polarisation des écarts hommes / femmes dans le programme de carrelage en 2003, où les indices indiquent que les 6 femmes diplômées dans ce programme en 2001-2002 ont été proportionnellement plus sujettes à travailler 30 heures et plus par semaine au 31 mars 2003. De plus, parmi celles-ci, les femmes ont aussi été plus sujettes à considérer leur emploi en lien avec leur formation et à obtenir un meilleur salaire hebdomadaire que les hommes qui travaillaient à temps plein.

La situation en emploi plus avantageuse des femmes diplômées en 2001-2002 associée à la plus grande proportion de femmes dans les programmes de formation menant à l'industrie de la construction en 2001-2002 nous porte donc à croire que cette cohorte de femmes a connu l'apex du PAÉ.

Les données présentées à la section 2.3 soulignent par ailleurs que 2003 a été une année particulièrement marquée par de nouvelles entrées dans l'industrie et par une grande augmentation du bassin de main-d'œuvre active, ce qui pourrait aussi expliquer cette démarcation en ce qui a trait aux conditions d'emploi des personnes récemment diplômées.

Les écarts de 20 à 30 points ont été soulignés en gris, alors que les écarts de 30 points et plus ont été identifiés en gris foncé.

TABEAU 9 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2003

ENQUETE RELANCE 2003 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE				DONNÉES MELS TOTAL FRANCOPHONES		INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES (ÉCART (F/E)-(H/E))		
Programme	Code MELS 2006 (2003)	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	% Femmes diplômées dans le pro.	% Ensemble/ TOTAL	INDICE DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN 2003	INDICE SALARIAL 2003	INDICE DE RAPPORT À LA FORMATION 2003
			(n)			Écart	Écart	Écart
Charpenterie-menuiserie	1428	Masculin	664	1,8 %	12,2 %	52,5	8,3	(11,1)
		Féminin	12					
		Ensemble	676					
Mécanique industrielle de construction et d'entretien	5260	Masculin	660	1,9 %	12,1 %	7,8	26,8	31,6
		Féminin	13					
		Ensemble	673					
Électricité de construction (ancien programme)	5295 (1430)	Masculin	560	3,4 %	10,4 %	37,9	12,7	(14,8)
		Féminin	20					
		Ensemble	580					
Soudage haute pression (soudage sur tuyaux 2000)	5234	Masculin	144	5,9 %	2,8 %	7,5	11,3	(31,2)
		Féminin	9					
		Ensemble	153					
Soudage-montage	5195	Masculin	974	9,1 %	19,3 %	13,2	7,4	5,9
		Féminin	98					
		Ensemble	1072					
Carrelage	5300 (5112)	Masculin	49	10,9 %	1,0 %	(41,2)	(4,3)	(2,3)
		Féminin	6					
		Ensemble	55					
Plâtrage	5286	Masculin	61	20,8 %	1,4 %	51,9	(10,5)	7,8
		Féminin	16					
		Ensemble	77					
Peinture en bâtiment	5116	Masculin	68	36,4 %	1,9 %	8,2	13,4	8,0
		Féminin	39					
		Ensemble	107					
TOTAL FRANCOPHONES – DONNÉES MELS SUR LES PROGR. DE L'INDUSTRIE		Masculin	308					

En 2000, les données partielles dont nous disposons suggèrent une plus grande homogénéité entre les conditions d'emploi des hommes et des femmes de l'industrie. Les écarts retrouvés entre les hommes et les femmes dans les trois cohortes à l'étude ne nous permettent donc pas de confirmer ou d'infirmer les constats par programmes réalisés précédemment sur les écarts retrouvés en 2006 entre les hommes et les femmes. Étant donné le faible nombre de répondantes par programme, ces différences sont peut-être essentiellement causées par des différences individuelles. Toutefois, soulignons que les écarts défavorables aux femmes les plus grands se retrouvent ici encore dans les programmes où on retrouve de plus faibles proportions de femmes diplômées parmi l'ensemble des diplômés d'un même programme.

TABLEAU 10 INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES – RELANCE 2000

ENQUETE RELANCE 2000 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE				DONNÉES MELS TOTAL FRANCOPHONES		INDICES COMPARATIFS HOMMES/FEMMES (ÉCART (F/E)- (H/E))		
Programme	Code MELS 2006 (2000)	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	% Femmes diplômées dans le pro.	% Ensemble/ TOTAL	INDICE DE TRAVAIL À TEMPS PLEIN 2000	INDICE SALARIAL 2000	INDICE DE RAPPORT À LA FOR- MATION 2000
			(n)			Écart	Écart	Écart
Charpenterie- menuiserie	1428	Masculin	548	2,0 %	13,2 %	23,4	5,9	4,3
		Féminin	11					
		Ensemble	559					
Réfrigération	5075	Masculin	218	2,2 %	5,2 %	2,1	16,8	3,4
		Féminin	5					
		Ensemble	223					
Électricité de construction (ancien pro.)	5295 (1430)	Masculin	451	2,8 %	10,9 %	3,9	15,0	20,9
		Féminin	13					
		Ensemble	464					
Mécanique industrie. de construction et d'entretien	5260 (1490)	Masculin	766	3,2 %	18,6 %	6,4	13,5	10,3
		Féminin	25					
		Ensemble	791					
Soudage-montage	5195	Masculin	814	7,2 %	20,6 %	10,9	7,5	(7,4)
		Féminin	63					
		Ensemble	877					
Arpentage et topographie	5238 (5058)	Masculin	28	20,0 %	0,8 %	18,1	5,8	3,1
		Féminin	7					
		Ensemble	35					
TOTAL FRANCOPHONES - DONNÉES MELS SUR LES PROGR. DE L'INDUSTRIE		Masculin	160					
		Féminin	4090					
		Ensemble	4249					

TABEAU 11 : ENQUETE RELANCE 2003 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

Programme	Code MELS 2006 (2003)	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	A temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdo brut moyen	En rapport avec la formation
			(n)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
Charpenterie-menuiserie	1428	Masculin	664	69,1	80,8	12,2	5	2	13,1	96,8	3	662	90
		Féminin	12	66,7	50	37,5	0	12,5	42,9	75	4	607	100
		Ensemble	676	69,1	80,3	12,6	4,9	2,1	13,6	96,5	3	662	90,1
Électricité de construction (ancien programme)	5295 (1430)	Masculin	560	69,1	82,4	10,3	5,9	1,3	11,1	96,9	4	606	87,1
		Féminin	20	60	58,3	33,3	8,3	0	36,4	85,7	8	529	100
		Ensemble	580	68,8	81,7	11	6	1,3	11,9	96,6	4	604	87,3
Peinture en bâtiment	5116	Masculin	68	67,6	82,6	13	0	4,3	13,6	84,2	5	622	81,3
		Féminin	39	64,1	72	24	4	0	25	88,9	6	542	75
		Ensemble	107	66,4	78,9	16,9	1,4	2,8	17,6	85,7	5	595	79,2
Soudage-montage	5195	Masculin	974	67,2	75,6	13,1	9,5	1,8	14,8	97,4	4	547	85,5
		Féminin	98	65,3	70,3	12,5	10,9	6,3	15,1	91,1	6	507	80,5
		Ensemble	1072	67,1	75,1	13,1	9,6	2,2	14,8	96,9	4	544	85,1
Soudage haute pression (soudage sur tuyaux 2000)	5234	Masculin	144	65,3	66	26,6	6,4	1,1	28,7	93,5	5	622	56,9
		Féminin	9	77,8	57,1	28,6	14,3	0	33,3	100	2	552	75
		Ensemble	153	66	65,3	26,7	6,9	1	29	93,9	4	618	58,1
Mécanique industrielle de construction et d'entretien	5260	Masculin	660	69,5	75,8	12,9	10	1,3	14,5	95,4	8	631	72,9
		Féminin	13	69,2	77,8	11,1	0	11,1	12,5	85,7	22	463	50
		Ensemble	673	69,5	75,9	12,8	9,8	1,5	14,5	95,2	9	628	72,5
Plâtrage	5286	Masculin	61	68,9	73,8	23,8	0	2,4	24,4	96,8	9	600	86,7
		Féminin	16	81,3	53,8	23,1	15,4	7,7	30	71,4	1	664	80
		Ensemble	77	71,4	69,1	23,6	3,6	3,6	25,5	92,1	8	610	85,7
Carrelage	5300 (5112)	Masculin	49	55,1	63	25,9	7,4	3,7	29,2	88,2	5	665	73,3
		Féminin	6	83,3	80	0	20	0	0	100	3	694	75
		Ensemble	55	58,2	65,6	21,9	9,4	3,1	25	90,5	5	673	73,7

TABEAU 12 : ENQUETE RELANCE 2000 – LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SECONDAIRE

Programme	Code MELS 2006 (2000)	Sexe	Personnes diplômées visées par l'enquête	Taux de réponse	En emploi	À la recherche d'un emploi	Aux études	Personnes inactives	Taux de chômage	A temps plein	Durée de recherche	Salaire hebdo brut moyen	En rapport avec la formation
			(n)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(%)	(semaines)	(\$)	(%)
Charpenterie-menuiserie	1428	Masculin	548	75,4	74,6	14,3	8	3,1	16,1	97,1	3	582	83,6
		Féminin	11	81,8	66,7	0	0	33,3	0	83,3	3	548	80
		Ensemble	559	75,5	74,4	14	7,8	3,8	15,8	96,8	3	581	83,6
Électricité de construction (ancien programme)	5295 (1430)	Masculin	451	75,6	82,1	7,9	7,9	2,1	8,8	95	5	547	84,2
		Féminin	13	61,5	87,5	0	12,5	0	0	85,7	2	465	66,7
		Ensemble	464	75,2	82,2	7,7	8	2	8,6	94,8	5	545	83,8
Réfrigération	5075	Masculin	218	75,2	84,8	8,5	4,9	1,8	9,2	96,4	4	532	77,6
		Féminin	5	100	80	0	0	20	0	100	3	443	75
		Ensemble	223	75,8	84,6	8,3	4,7	2,4	8,9	96,5	4	529	77,5
Soudage-montage	5195	Masculin	814	75,7	79,9	8,4	9,1	2,6	9,6	98,8	3	523	90,1
		Féminin	63	69,8	75	4,5	15,9	4,5	5,7	93,9	6	484	96,8
		Ensemble	877	75,3	79,5	8,2	9,5	2,7	9,3	98,5	3	521	90,5
Arpentage et topographie	5238 (5058)	Masculin	28	78,6	77,3	9,1	9,1	4,5	10,5	94,1	5	436	68,8
		Féminin	7	71,4	60	20	20	0	25	100	6	411	66,7
		Ensemble	35	77,1	74,1	11,1	11,1	3,7	13	95	5	432	68,4
Mécanique industrielle de construction et d'entretien	5260 (1490)	Masculin	766	75,7	77,6	5,9	15,7	0,9	7	94,2	6	596	77,1
		Féminin	25	76	68,4	10,5	10,5	10,5	13,3	100	5	516	69,2
		Ensemble	791	75,7	77,3	6	15,5	1,2	7,2	94,4	6	593	76,9

En résumé

Les dissemblances retrouvées entre les trois cohortes de diplômés à l'étude nous portent à nous demander si, depuis 2000, les femmes de l'industrie de la construction ont perçu un changement dans l'attitude des employeurs et de leurs collègues face à leur venue dans l'industrie de la construction. Nous nous demandons également dans quelle mesure le fait qu'il y ait croissance constante du nombre de femmes dans l'industrie favorise leur accueil.

Les données sur les années antérieures confirment par ailleurs notre hypothèse sur le lien entre une faible proportion de femmes diplômées dans un programme et les plus grandes difficultés de ces femmes à intégrer l'industrie de la construction dans l'année suivant l'obtention du diplôme.

Finalement, par rapport aux écarts peu élevés en 2000, on remarque de plus grandes difficultés pour les femmes à travailler 30 heures et plus par semaine en 2003, difficultés compensées dans certains programmes pour celles qui ont de meilleures conditions salariales ou un emploi plus souvent en lien avec la formation. En 2006, on retrouve très peu d'écarts favorables aux femmes.

Les hommes diplômés ont donc plus de facilité que les femmes diplômées à obtenir un emploi à temps plein lié à leurs domaines de formation un an après l'obtention du diplôme.

2.3 L'accès des femmes aux métiers et occupations de la construction

Les données statistiques, même si elles sont fragmentaires puisqu'elles n'analysent que la situation des travailleuses diplômées, montrent qu'il est plus difficile pour les femmes que pour les hommes de s'intégrer à l'industrie de la construction. Ce constat se répète également au niveau du maintien en emploi. Les travailleuses de la construction nécessitent donc le soutien des acteurs principaux de ce milieu. Pour mieux comprendre cette problématique, il est nécessaire d'aller plus loin dans l'analyse du niveau d'atteinte des mesures du PAÉ contracté en 1996 par la CCQ.

Différents facteurs entrent en cause lorsqu'on tente d'étudier l'accès au secteur de la construction. Premièrement, l'industrie de la construction assujettie à la loi n'est pas la seule destination d'emploi des diplômés des programmes qui ont été décrits au chapitre précédent. Par exemple, les personnes travaillant en rénovation ou exerçant certains métiers pour des institutions publiques fédérales, provinciales ou municipales ne sont pas considérées comme travaillant dans l'industrie de la construction assujettie à la loi. Ces personnes doivent toutefois obtenir un certificat de compétence, ce dernier étant dispensé et géré par le ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MESS).

Bien que ces travailleurs et travailleuses hors industrie de la construction assujettie à la loi ne fassent pas l'objet de la présente étude et des objectifs du PAÉ, leur existence pourrait, en partie, expliquer les différences retrouvées entre le nombre de diplômés selon le MELS et le nombre de diplômés intégrant l'industrie de la construction avec un diplôme, tel que fournit par la CCQ. Bref, il ne faut pas croire que l'écart retrouvé entre le nombre de diplômes octroyés par le MELS et les entrées de diplômés dans l'industrie de la construction représente systématiquement des personnes qui ont changé d'orientation professionnelle ou qui n'ont pas trouvé d'emploi en lien avec leur diplôme.

En fonction des objectifs de 1996, on ne peut donc pas non plus croire que les quelque 300 femmes qu'on prévoyait former dans les programmes menant à l'exercice d'un métier ou d'une occupation allaient toutes se diriger vers des secteurs d'activité assujettis à la loi.

Rappelons dans un premier temps que les objectifs d'obtention de diplômes de 1996 n'ont été établis qu'en nombre absolu total de femmes à former par année pour l'ensemble des programmes, sans tenir compte de l'évolution du nombre total de diplômés dans tous les programmes de formation permettant d'accéder à l'industrie de la construction. Ainsi, pour chacun des programmes de formation, les objectifs de 1996 ont rarement été atteints; certains programmes ont formé un très grand nombre de femmes, faisant ainsi grimper le

nombre total, alors que plusieurs autres programmes sont restés fermés aux femmes. De plus, la proportion de diplômes pouvant mener à l'industrie de la construction assujettie a presque doublé depuis 1998, ce qui aurait dû se refléter par une plus grande croissance du nombre de femmes diplômées que ce qui a été jusqu'à maintenant observé.

2.3.1 De la formation à l'intégration : les nouvelles entrées dans l'industrie

La proportion de femmes sur l'ensemble des diplômés a augmenté de 1998-1999 à 2004-2005. Pour cette période, un total de 40 697 diplômes a ainsi été décerné par le MELS, dont 1 938 à des femmes.

TABLEAU 13 : NOMBRE DE FEMMES ET D'HOMMES AYANT OBTENU UN DIPLÔME PERMETTANT D'ACCÉDER À L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1998-1999 À 2004-2005 (SOURCE : MELS)

	MÉTIERS	OCCUPATIONS	TOTAL
Femmes diplômées	1180	758	1938
Hommes diplômés	30061	8698	38759
TOTAL	31241	9456	40697

À la CCQ, les données statistiques sur les entrées de diplômés dans les occupations ne sont pas compilées. La CCQ a cependant été en mesure de nous fournir les premières entrées en apprentissage en fonction du sexe de 1998 à 2006. Nous définissons ici par « première entrée en apprentissage » une personne qui déclare pour la première fois des heures de travail à la CCQ dans le cadre de l'exercice d'un métier en tant qu'apprenti. On dénombre ainsi, de 1998 à 2006, 1 836 entrées de femmes à l'apprentissage et 65 998 entrées d'hommes.

Parmi les femmes entrées en apprentissage pendant cette période, 39 % des femmes et 35 % des hommes détenaient un diplôme. Dans ce contexte, il est donc difficile de considérer qu'il y a relation de cause à effet entre l'obtention d'un diplôme en formation professionnelle au secondaire dans un programme connexe à l'industrie de la construction et l'accroissement du bassin de la main-d'œuvre gérée par la CCQ, puisque plus de la moitié des premières entrées dans les métiers de l'industrie se font par l'ouverture du bassin de main-d'œuvre plutôt que par l'obtention de diplômes.

TABLEAU 14 : LES ENTRÉES À L'APPRENTISSAGE DE DIPLÔMÉS EN FONCTION DU SEXE (SOURCE : MELS)

1re entrée	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	TOTAL
NB TOTAL de femmes entrées en apprentissage	69	107	132	144	210	265	303	314	292	1836
NB de femmes DIPLÔMÉES entrées en apprentissage	21	22	42	61	94	96	117	124	136	716
% diplômées / TOTAL	30,4 %	20,6 %	31,8 %	42,4 %	44,8 %	36,2 %	38,6 %	39,5 %	46,6 %	39,0 %
NB TOTAL d'hommes entrés en apprentissage	3383	5077	5544	5366	8253	10021	10710	9428	8216	65998
NB d'hommes diplômés entrés en apprentissage	1398	1735	2129	2113	2552	2991	3440	3491	3512	23361
% diplômés / TOTAL	41,3 %	34,2 %	38,4 %	39,4 %	30,9 %	29,8 %	32,1 %	37,0 %	42,7 %	35,4%

Soulignons cependant que depuis 2001, la proportion des entrées de diplômés est plus grande chez les femmes que chez les hommes. Toutefois, depuis 1998, les données du MELS combinées à celles de la CCQ nous permettent d'estimer que 61 % des femmes diplômées dans un programme de formation permettant d'accéder à un métier dans l'industrie de la construction sont entrées en apprentissage à la CCQ, comparativement à 78 % chez les hommes.

Cette comparaison demeure une projection approximative, puisqu'on ne peut pas assurer qu'un diplômé intègre le marché du travail directement après l'obtention de son diplôme ni vérifier, selon les données fournies, que le diplôme concerne ou non un métier assujéti. Toutefois, cet écart de plus de 15 points de pourcentage en défaveur des femmes tend à indiquer que les femmes ont davantage de difficultés que les hommes à intégrer l'industrie assujettie que les hommes.

TABLEAU 15 : RAPPORT ENTRE LES DIPLÔMES OCTROYÉS PAR LE MELS DE 1998 À 2006 ET LES PREMIÈRES ENTRÉES À L'APPRENTISSAGE À LA CCQ DE 1998 À 2006 (SOURCE : CCQ ET MELS)

	NB DIPLÔMÉS MELS MÉTIERS 1998-2005	NB DIPLÔMÉS ENTRÉS À LA CCQ MÉTIERS 1998-2006	% CCQ/MELS
Femmes diplômées	1180	716	60,7 %
Hommes diplômés	30061	23361	77,7 %
TOTAL	31241	24077	77,1 %

Autrement dit, tant chez les hommes que chez les femmes, l'obtention d'un diplôme n'est pas la principale voie d'accès à l'industrie assujettie. De plus, même si, sur une base annuelle, les entrées de femmes à la CCQ semblent de plus en plus se faire par l'obtention d'un diplôme, on

remarque que, sur l'ensemble des diplômes accordés par le MELS dans les programmes de formation qui permettent d'entrer en apprentissage à la CCQ, moins de femmes semblent choisir cette voie. Ce dernier phénomène pourrait toutefois s'expliquer par le fait que les femmes choisissent des emplois dans le domaine de la construction, mais qui ne sont pas dans l'industrie de la construction assujettie à la loi. Il n'en demeure pas moins qu'il apparaît que les femmes ont davantage de difficultés que les hommes à intégrer l'industrie de la construction.

Dans son rapport sur la présence des femmes dans l'industrie de la construction (DRO-CCQ, 2006), la CCQ mentionne d'ailleurs qu'on retrouvait en 2001, selon le recensement de Statistique Canada, 2 015 femmes dans les métiers de la construction en général, ce qui était trois fois plus élevé que les 627 femmes dénombrées parmi les personnes actives en construction assujetties en 2001; nous ne savons cependant pas si elles sont diplômées. Les choix des diplômées en matière d'emploi devraient donc faire l'objet d'une étude plus approfondie.

2.3.2 Le maintien des femmes dans l'industrie de la construction assujettie

Le tableau 16 présente les informations disponibles sur les premières entrées dans l'industrie de la construction et sur la main-d'œuvre active. On y retrouve, dans l'ordre, par année :

- des informations sur les premières entrées à la CCQ, que ce soit dans un métier (en tant qu'apprenti ou compagnon) ou dans une occupation, soit :
 - le nombre de femmes entrées pour la première fois dans l'industrie de la construction assujettie;
 - le nombre d'hommes entrés pour la première fois dans l'industrie assujettie;
 - la part des femmes (%) sur l'ensemble des personnes entrées pour l'année en cours;
 - la variation observée du nombre de femmes entrées d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure;
 - la variation observée du nombre d'hommes entrés d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure.
- des informations sur le nombre de personnes actives dans l'industrie de la construction, soit :
 - le nombre de femmes actives dans l'industrie de la construction;
 - le nombre d'hommes actifs dans l'industrie de la construction;
 - la part des femmes (%) sur l'ensemble des personnes actives pour l'année en cours;

- la variation observée du nombre de femmes actives d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure;
- la variation observée du nombre d'hommes actifs d'une année à l'autre, calculée sous forme de pourcentage (%) relatif à l'année antérieure.

Dans l'ensemble, ces données démontrent qu'il y a eu une très faible progression de la part de femmes entrées dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2003. Exception faite de 1996-1997 et de 2003-2004, on remarque que la variation des premières entrées féminines a crû de façon plus grande d'une année à l'autre que celle des premières entrées masculines.

Depuis 2004, on assiste toutefois à une régression du nombre total des premières entrées tant chez les hommes que chez les femmes. Les premières entrées féminines diminuent toutefois annuellement dans des proportions moins grandes que les premières entrées masculines. Ainsi, malgré ce ralentissement des premières entrées, la part des premières entrées féminines sur l'ensemble des premières entrées continue de croître.

TABLEAU 16 A : PREMIÈRE ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1996 À 2005 EN FONCTION DU SEXE (TAB CCQ 8,5*14)

Année	Entrées Femmes	Entrées Hommes	Part des femmes entrées/ an	VAR/AN entrées Femmes	VAR/AN entrées Hommes
1996	51	3 503	1,5 %	n/d	n/d
1997	46	4 171	1,1 %	-10 %	19 %
1998	102	5 793	1,8 %	122 %	39 %
1999	161	8 194	2,0 %	58 %	41 %
2000	180	8 792	2,0 %	12 %	7 %
2001	193	8 402	2,3 %	7 %	-4 %
2002	287	11 777	2,4 %	49 %	40 %
2003	402	14 044	2,9 %	40 %	19 %
2004	434	15 297	2,8 %	8 %	9 %
2005	413	13 668	3,0 %	-5 %	-11 %
2006	371	11 486	3,2 %	-10 %	-16 %

La part des femmes dans l'ensemble de la main-d'œuvre active continue aussi de croître. En effet, le nombre de femmes actives dans l'industrie n'a pas cessé d'augmenter depuis 1996 et cette croissance s'est reflétée chaque année par une augmentation de la proportion de femmes dans l'industrie de la construction assujettie.

Bref, depuis l'implantation du PAÉ, on remarque une faible avancée de la place des femmes dans l'industrie de la construction assujettie dont le rythme semble cependant porté à ralentir depuis 2004. Ainsi, la croissance de la place des femmes dans l'industrie de la construction se fait plus lentement que ce qui était envisagé en 1996 par le Comité.

TABEAU 16 B : PART DE LA MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION DE 1996 À 2006 SELON LE SEXE (TAB CCQ 8,5*14)

Année	NB Femmes actives	NB Hommes actifs	Part des Femmes / tous les actifs	VAR/AN Femmes actives	VAR/AN Hommes actifs
1996	228	84 940	0,3 %	n/d	n/d
1997	243	84 946	0,3 %	7 %	0 %
1998	302	87 697	0,3 %	24 %	3 %
1999	412	93 701	0,4 %	36 %	7 %
2000	515	97 594	0,5 %	25 %	4 %
2001	627	99 354	0,6 %	22 %	2 %
2002	770	107 554	0,7 %	23 %	8 %
2003	1 031	117 696	0,9 %	34 %	9 %
2004	1 303	127 108	1,0 %	26 %	8 %
2005	1 481	131 914	1,1 %	14 %	4 %
2006	1 552	131 938	1,2 %	5 %	0 %

2.3.3 La part des femmes dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2006

Le tableau 17 présente le détail de la proportion de femmes retrouvées par métier ou occupation parmi la main-d'œuvre active de la CCQ de 1997 à 2006. On remarque ainsi que quelques métiers / occupations (repérables en caractères gras) ont réussi à atteindre l'objectif de 2 % de femmes. Ainsi, en 1999, on retrouvait déjà 2 % de femmes parmi les peintres et les « autres occupations » - catégorie incluant les arpenteurs. Les plâtriers ont atteint 2 % de représentation féminine en 2001 et les carreleurs et les calorifugeurs l'ont atteint en 2004.

Les programmes de formation du MELS menant à ces métiers ou occupations étant aussi ceux parmi lesquels les femmes sont proportionnellement les mieux représentées, il est possible de conclure que, malgré la désaffection apparente des femmes diplômées en général pour l'industrie de la construction assujettie à la loi par rapport aux hommes, les programmes de formation qui ont vu leur proportion de femmes s'accroître notablement ont tout de même

engendré une augmentation de la proportion de femmes dans les métiers / occupations de l'industrie assujettie qui y sont associés. En d'autres mots, dans les métiers où le seuil critique a été atteint, les femmes se sont mieux intégrées.

De plus, le fait qu'en 2006, seul le métier de mécanicien de machines lourdes n'ait été exercé par aucune femme, alors qu'il y avait en 1997 huit métiers ou occupations dont les femmes étaient absentes, témoigne d'une certaine ouverture de l'industrie de la construction.

Toutefois, bien que la proportion de femmes dans les différents métiers ou occupations n'ait jamais diminué au fil du temps, rappelons qu'en 2006, 21 métiers ou occupations n'avaient pas encore atteint 1 % de représentation féminine, dont 12 métiers où l'on retrouvait moins de 0,5 % de femmes. Ces derniers métiers sont :

- Mécanicien de machines lourdes
- Frigoristes
- Mécanicien en protection incendie
- Monteur-mécanicien (vitrier)
- Couvreur
- Mécanicien de chantier
- Monteur d'acier de structure
- Cimentier-applicateur
- Opérateur de pelles mécaniques
- Opérateur d'équipement lourd
- Chaudronnier
- Briqueteur-maçon

Les statistiques du tableau 17 montrent bien que certains métiers et occupations demeurent pratiquement exempts de présence féminine. Après dix ans d'application d'un PAÉ, ceci s'avère préoccupant, voire alarmant.

TABEAU 17 : PROPORTION DE FEMMES PARMI LES SALARIÉS DE LA CCQ DE 1997 À 2006 EN FONCTION DU MÉTIER OU DE L'OCCUPATION

Métier/occupation	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Mécanicien de machines lourdes	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Frigoriste	0,06 %	0,12 %	0,23 %	0,16 %	0,21 %	0,24 %	0,09 %	0,09 %	0,12 %	0,19 %
Mécanicien en protection-incendie	0,29 %	0,29 %	0,14 %	0,24 %	0,24 %	0,11 %	0,10 %	0,10 %	0,00 %	0,20 %
Monteur-mécanicien (vitrier)	0,00 %	0,17 %	0,08 %	0,30 %	0,14 %	0,42 %	0,43 %	0,52 %	0,23 %	0,24 %
Couvreur	0,20 %	0,21 %	0,28 %	0,22 %	0,35 %	0,40 %	0,33 %	0,32 %	0,23 %	0,28 %
Mécanicien de chantier	0,07 %	0,17 %	0,33 %	0,41 %	0,38 %	0,33 %	0,43 %	0,50 %	0,29 %	0,29 %
Monteur d'acier de structure	0,12 %	0,06 %	0,10 %	0,14 %	0,15 %	0,20 %	0,24 %	0,21 %	0,37 %	0,33 %
Cimentier-applicateur	0,20 %	0,20 %	0,25 %	0,48 %	0,52 %	0,33 %	0,35 %	0,43 %	0,61 %	0,37 %
Opérateur de pelles mécaniques	0,04 %	0,00 %	0,04 %	0,08 %	0,07 %	0,07 %	0,12 %	0,19 %	0,32 %	0,37 %
Opérateur d'équipement lourd	0,19 %	0,17 %	0,23 %	0,32 %	0,39 %	0,39 %	0,47 %	0,44 %	0,48 %	0,45 %
Chaudronnier	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,13 %	0,13 %	0,13 %	0,47 %
Briqueur-maçon	0,07 %	0,17 %	0,23 %	0,29 %	0,28 %	0,49 %	0,48 %	0,60 %	0,59 %	0,49 %
Ferrailleur	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,13 %	0,34 %	0,35 %	0,55 %	0,47 %	0,39 %	0,50 %
Tuyauteur	0,07 %	0,05 %	0,10 %	0,17 %	0,25 %	0,26 %	0,32 %	0,48 %	0,45 %	0,52 %
Main-d'œuvre de lignes	0,00 %	0,13 %	0,09 %	0,25 %	0,23 %	0,21 %	0,09 %	0,70 %	0,71 %	0,59 %
Serrurier	0,00 %	0,00 %	0,16 %	0,29 %	0,28 %	0,39 %	0,51 %	0,60 %	0,47 %	0,71 %
Mécanicien d'ascenseur	0,15 %	0,31 %	0,58 %	0,58 %	0,57 %	0,75 %	0,64 %	0,61 %	0,81 %	0,73 %
Boutefeu et foreur	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,32 %	0,28 %	0,24 %	0,69 %	0,73 %
Charpentier-menuisier	0,19 %	0,22 %	0,30 %	0,35 %	0,43 %	0,47 %	0,58 %	0,66 %	0,74 %	0,79 %
Ferblantier	0,21 %	0,32 %	0,43 %	0,44 %	0,52 %	0,50 %	0,64 %	0,79 %	0,77 %	0,81 %
Grutier	0,00 %	0,34 %	0,23 %	0,22 %	0,22 %	0,21 %	0,51 %	0,59 %	0,77 %	0,86 %
Électricien	0,42 %	0,36 %	0,40 %	0,53 %	0,57 %	0,65 %	0,68 %	0,89 %	0,97 %	0,99 %
Soudeur	0,30 %	0,32 %	0,41 %	0,65 %	0,68 %	0,84 %	1,44 %	1,46 %	1,32 %	1,34 %
Poseur de systèmes intérieurs	0,33 %	0,63 %	0,80 %	0,73 %	1,03 %	0,97 %	1,12 %	1,07 %	1,44 %	1,35 %
Manœuvre	0,22 %	0,29 %	0,41 %	0,39 %	0,58 %	0,75 %	1,16 %	1,44 %	1,36 %	1,38 %
Poseur de revêtements souples	0,95 %	1,02 %	1,17 %	1,24 %	1,73 %	1,09 %	1,44 %	1,37 %	1,47 %	1,54 %
Carreleur	0,61 %	0,56 %	0,99 %	0,98 %	1,20 %	1,78 %	1,70 %	1,95 %	2,59 %	2,87 %
Calorifugeur	0,29 %	0,33 %	0,16 %	0,43 %	0,56 %	1,35 %	1,86 %	3,09 %	3,62 %	3,66 %
Plâtrier	0,85 %	1,42 %	1,62 %	1,32 %	2,03 %	2,19 %	2,29 %	3,19 %	3,53 %	3,72 %
Peintre	1,52 %	1,91 %	1,95 %	2,61 %	3,05 %	3,63 %	4,44 %	4,65 %	5,48 %	6,24 %
Total des métiers	0,28 %	0,34 %	0,41 %	0,50 %	0,60 %	0,68 %	0,79 %	0,91 %	1,03 %	1,09 %
Total des occupations	0,30 %	0,37 %	0,58 %	0,67 %	0,76 %	0,86 %	1,25 %	1,54 %	1,52 %	1,52 %
Total des salariés	0,29 %	0,34 %	0,44 %	0,52 %	0,63 %	0,71 %	0,87 %	1,01 %	1,11 %	1,16 %

Pistes de réflexion relatives au maintien des femmes dans l'industrie de la construction

Étant donné la nature même de l'industrie de la construction et de la gestion de la main-d'œuvre effectuée par la CCQ, la question de la comptabilisation des entrées et des départs de l'industrie demeure une question sujette à interprétation.

En effet, une même personne pouvant détenir plus d'un certificat de compétence, les statistiques de sorties de l'industrie de la construction peuvent traduire des interruptions ou des changements de carrière dans le domaine de la construction. Par exemple, un peintre qui travaillerait un an à temps plein dans la rénovation ne déclarerait aucune heure à la CCQ pour cette période, la rénovation résidentielle n'étant pas assujettie à la loi. Ainsi, la CCQ parle d'un départ de l'industrie assujettie lorsqu'une personne n'a déclaré aucune heure de travail à la CCQ pendant une période de plus de cinq ans.

Étant donné le faible nombre de femmes par rapport à l'ensemble des personnes inscrites à la CCQ et leur entrée plutôt récente dans l'industrie de la construction, la CCQ n'est pas en mesure de fournir de données comparatives sur les départs officiels de femmes et d'hommes depuis 1996. Nous disposons cependant des « départs relatifs à l'année antérieure », qui représentent le nombre de personnes pour lesquelles aucune heure de travail n'a été enregistrée pendant l'année en cours alors qu'elles étaient actives au fichier de la CCQ l'année précédente. Afin d'éviter la confusion avec les données officielles de la CCQ sur les départs, ces cas seront identifiés dans le présent rapport comme des « interruptions de travail ».

À partir des données étudiées à la section 2.3.1, nous avons dans un premier temps construit un ratio « main-d'œuvre active / premières entrées dans l'industrie » (tableau 18), qui présente le nombre de personnes actives dans l'industrie de la construction pour une nouvelle entrée à la CCQ par année, pour chacun des sexes.

Chez les hommes, alors qu'on comptait une entrée pour 24,2 travailleurs actifs dans l'industrie de la construction en 1995, on remarque que la part des nouvelles entrées a crû de façon élevée, pour atteindre une entrée pour 8,3 travailleurs actifs en 2004. Chez les femmes, on retrouve chaque année proportionnellement plus de nouvelles entrées, mais les ratios nombres de femmes actives / entrées de femmes sont plus stables d'une année à l'autre, variant d'une entrée pour 5,3 travailleuses actives en 1997, à une entrée pour 2,3 femmes actives en 2004. Bien que le taux de renouvellement des femmes soit plus élevé que celui des hommes, on remarque que le taux de renouvellement des hommes tend à rattraper celui des femmes depuis 1996.

**TABEAU 18 : NOMBRE DE PERSONNES ACTIVES DANS L'INDUSTRIE POUR UNE NOUVELLE ENTRÉE DE
1996 À 2006 SELON LE SEXE**

Première ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE			MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE		RATIO MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE / ENTRÉE		PROPORTION DES ENTRÉES / MAIN-D'ŒUVRE ACTIVE	
Année	ENTRÉES Femmes	ENTRÉES Hommes	NB Femmes actives	NB Hommes actifs	RATIO FEMMES	RATIO HOMMES	% FEMMES	% HOMMES
1996	51	3 503	228	84 940	4,5	24,2	22,4 %	4,1 %
1997	46	4 171	243	84 946	5,3	20,4	18,9 %	4,9 %
1998	102	5 793	302	87 697	3,0	15,1	33,8 %	6,6 %
1999	161	8 194	412	93 701	2,6	11,4	39,1 %	8,7 %
2000	180	8 792	515	97 594	2,9	11,1	35 %	9 %
2001	193	8 402	627	99 354	3,2	11,8	30,8 %	8,5 %
2002	287	11 777	770	107 554	2,7	9,1	37,3 %	10,9 %
2003	402	14 044	1 031	117 696	2,6	8,4	39 %	11,9 %
2004	434	15 297	1 303	127 108	3,0	8,3	33,3 %	12 %
2005	413	13 668	1 481	131 914	3,6	9,7	27,9 %	10,4 %
2006	371	11 486	1 552	131 938	4,2	11,5	23,9 %	8,7 %

Les entrées proportionnellement plus nombreuses chez les femmes que chez les hommes par rapport au nombre de travailleurs actifs sont à nuancer en raison du nombre peu élevé de femmes dans les statistiques.

Pour tout de même étudier cette question, nous avons utilisé les interruptions et les premières entrées dans l'industrie, afin de vérifier si, somme toute, les gains en nouvelles entrées couvraient les interruptions de déclarations d'heures à la CCQ survenues par rapport à l'année précédente de la même façon chez les hommes et chez les femmes (tableau 19).

Le ratio gains/pertes a été calculé en divisant le nombre de nouvelles entrées par le nombre d'interruptions survenues au cours d'une même année. Un ratio d'une valeur inférieure à 1 indique donc que plus d'interruptions sont survenues que de nouvelles entrées. À l'inverse, un ratio d'une valeur supérieure à 1 indique que plus de nouvelles entrées ont eu lieu que d'interruptions.

On remarque ainsi qu'alors que chez les hommes, les nouvelles entrées sont systématiquement moins nombreuses que les interruptions, les nouvelles entrées dépassent les interruptions chez les femmes depuis 1998. Bien que ces données ne tiennent pas compte des retours dans l'industrie, ces résultats permettent tout de même de constater que les femmes entrent plus dans l'industrie qu'elles ne la quittent (par interruption).

Fait à surveiller, même si le gain net est plus grand chez les femmes que chez les hommes, la part des femmes sur le nombre total d'interruptions est en croissance depuis 1996, ce qui prouve qu'un travail d'encouragement pour le maintien des femmes dans l'industrie doit

encore être fait. Ces pistes de réflexion devront toutefois être validées ou invalidées par les données qui seront publiées sous peu par la CCQ sur les abandons.

TABLEAU 19 : NOMBRE DE NOUVELLES ENTRÉES PAR RAPPORT AU NOMBRE DE PERSONNES QUI N'ÉTAIENT PLUS INSCRITES AU FICHER PAR ANNÉE SELON LE SEXE

Première ENTRÉE DANS L'INDUSTRIE			INTERRUPTIONS (Nb de personnes inactives alors qu'elles étaient actives l'année précédente)			RATIO "GAINS/PERTES" (< 1 = gains moins élevés que pertes > 1 = gains plus élevés que pertes)	
Année	ENTRÉES Femmes	ENTRÉES Hommes	ARRÊT Femmes	ARRÊTS Hommes	PART DES FEMMES / ARRÊTS	FEMMES	HOMMES
1996	51	3 503	63	13 060	0,5 %	0,81	0,27
1997	46	4 171	66	12 282	0,5 %	0,70	0,34
1998	102	5 793	81	11 409	0,7 %	1,26	0,51
1999	161	8 194	101	12 718	0,8 %	1,59	0,64
2000	180	8 792	106	13 701	0,8 %	1,70	0,64
2001	193	8 402	173	12 114	1,4 %	1,12	0,69
2002	287	11 777	181	12 730	1,4 %	1,59	0,93
2003	402	14 044	209	14 245	1,4 %	1,92	0,99
2004	434	15 297	307	16 269	1,9 %	1,41	0,94
2005	413	13 668	366	18 653	1,9 %	1,13	0,73
2006	371	11 486	n/d	n/d	n/d	n/d	n/d

L'analyse quantitative en résumé

L'analyse des données statistiques secondaires montre que même après 10 ans d'application d'un PAÉ, il est généralement plus difficile pour les femmes de s'intégrer à l'industrie de la construction. Dans ce secteur d'emploi aux multiples caractéristiques, suivre un cours de formation n'est pas la seule porte d'entrée des travailleurs. Il n'en demeure pas moins que c'est d'abord sur la formation que les responsables du PAÉ ont axé leurs efforts.

En 2004-2005, 324 femmes ont reçu un diplôme dans un programme de formation pouvant mener à l'exercice d'un métier ou d'une occupation dans les secteurs assujettis à la loi. L'objectif de 1996 était de diplômer environ 321 femmes par année. En tant que nombre absolu, cet objectif minimal a été atteint. Quelques programmes décernent un grand nombre de diplômes à des femmes, alors que dans plusieurs autres, on trouve encore peu de femmes. De ce fait, les objectifs par programmes de formation ont rarement été atteints.

De plus, le nombre de diplômes accordés par le MELS a presque doublé de 1998-1999 à 2004-2005, plutôt que de suivre la courbe d'augmentation engagée les années précédentes; or, les objectifs étant établis en nombre absolu plutôt qu'en pourcentage, ils sont en fait devenus très conservateurs devant l'augmentation réelle des diplômés. Dans plusieurs programmes de formation, il semble que la proportion de femmes diplômées soit inversement proportionnelle à l'importance du programme dans l'industrie de la construction (part de diplômés par rapport à l'ensemble des programmes). En d'autres termes, plus un programme est fréquenté, moins on y trouve de femmes, en général.

Au sujet de l'intégration en emploi, on dénombrait, en 2006, 1 552 femmes actives dans l'industrie de la construction assujettie, ce qui représente 1,2 % de la main-d'œuvre active. En 1996, cette proportion était de 0,27 %. Sur la base d'un objectif fixé en 1996 à 2 % de femmes de la main-d'œuvre active pour les années 2000, on constate donc qu'il y a eu évolution de la situation, mais que les objectifs initiaux n'ont pas été atteints. Or, l'objectif de 2 000 femmes actives dans l'industrie s'avère très conservateur à la faveur de l'augmentation générale des diplômés dans les programmes de formation menant à l'industrie et à de nouvelles entrées.

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

Les femmes ont de plus grandes difficultés à travailler à temps plein un an après les études que les hommes dans tous les programmes, sauf en peinture en bâtiment et en arpentage-topographie. Ainsi, il semble moins difficile de travailler à temps plein au cours de l'année suivant la formation pour les femmes de ces deux programmes de formation où la proportion de femmes diplômées dépasse 30 % de l'ensemble des diplômés du programme. Toutefois, au sein de la cohorte de formation 2004-2005, les hommes ayant un DEP en peinture de bâtiment ou en arpentage et topographie et travaillant à temps plein, gagnaient en moyenne un salaire hebdomadaire plus élevé que les femmes dans la même situation, ce qui laisse croire que le nombre d'heures de travail des hommes est plus élevé que celui des femmes.

En somme, le PAÉ de l'industrie de la construction assujettie à la loi peine à atteindre ses objectifs quantitatifs initiaux. Dans l'ensemble, il y a progression de la part de femmes entrées dans l'industrie de la construction assujettie de 1997 à 2003. En effet, exception faite de 1996-1997 et de 2003-2004, on remarque que la variation des premières entrées féminines a crû de façon plus grande d'une année à l'autre que la variation des premières entrées masculines.

En 2006, seul le métier de mécanicien de machines lourdes n'est exercé par aucune femme, alors qu'il y avait en 1997 huit métiers ou occupations dont les femmes étaient absentes; cela témoigne d'une certaine ouverture de l'industrie de la construction. Toutefois, bien que la proportion de femmes dans les différents métiers ou occupations n'ait jamais diminué au fil du temps, rappelons qu'en 2006, 21 métiers ou occupations n'avaient pas encore atteint 1 % de représentation féminine.

En somme, on constate une évolution de la situation des femmes dans l'industrie de la construction, mais une évolution beaucoup plus lente que ce qui était espéré. Les parcours des travailleuses et ce qu'elles vivent en emploi sont des sujets intéressants à analyser pour compléter cette évaluation.

Section 3. Parcours des femmes dans l'industrie de la construction

Les données statistiques apportent peu d'information quant aux parcours des femmes dans les métiers de la construction, aux difficultés qu'elles rencontrent ou à l'aide qu'elles reçoivent. S'intéresser aux regards que portent les travailleuses de la construction sur leurs propres conditions est donc nécessaire si l'on souhaite améliorer, de façon tangible, l'intégration et le maintien en emploi des femmes dans ce milieu. Des travailleuses ayant choisi un métier de la construction ont donc été rencontrées au cours de l'hiver 2008. L'échantillon étant restreint, l'analyse n'est pas généralisable à l'ensemble des travailleuses de l'industrie. Les données recueillies viennent plutôt en appui au volet précédent en apportant un complément d'informations. L'analyse des entretiens s'est réalisée en trois étapes :

1. Trouver les points saillants, les éléments récurrents au sein de l'échantillon. Ces données montrent des tendances dans les discours des travailleuses de la construction.
2. Faire ressortir les citations les plus significatives pour étayer les points saillants et les arguments présentés. Ces citations sont des sources primaires qui permettent de saisir le plus directement possible ce qui est vécu par les travailleuses.
3. Faire le lien avec les données statistiques de la section précédente et les études sur cette question afin de les contextualiser.

3.1 Choix méthodologiques

Les limites de temps et de ressources sont des facteurs ayant influencé les choix méthodologiques de l'analyse. Il était en effet impossible de réaliser une vaste étude qualitative. Nous avons choisi d'élaborer des « groupes focus » menés de façon semi-directive. Ce choix s'explique par divers facteurs. L'entretien semi-directif a l'avantage de laisser la libre expression aux personnes interrogées, d'étudier les perceptions, les attitudes et les motivations, ce que ni l'observation, ni l'entretien directif ou par questionnaire ne peuvent rendre compte (Selltitz, 1977, p. 313). En ce qui concerne la rencontre en petit groupe, ou « groupe focus », elle a l'avantage de dégager une multiplicité des perceptions et de points de vue, ce qui est particulièrement intéressant dans le cas d'une étude exploratoire dont l'échantillonnage est restreint.

La grille d'entrevue a été conçue afin de laisser à la fois de possibles discussions entre les participantes et d'obtenir certaines réponses plus directes. Cette grille (utilisée à la fois pour les entrevues de groupes et les entrevues téléphoniques) se trouve en annexe 4 du présent rapport.

Nous avons choisi de rencontrer des femmes actives dans les métiers où elles sont le plus nombreuses (en nombre ou en pourcentage) et des femmes travaillant dans les métiers où elles sont moins de 1 % afin d'analyser différents parcours. Quelques travailleuses ayant quitté un secteur de la construction ont également été interrogées afin de cerner les contraintes quant au maintien en emploi.

Afin de faciliter le recrutement, il a été choisi de se limiter aux femmes œuvrant dans la grande région montréalaise. Des listes de noms et numéros de téléphone de travailleuses de tous les métiers et occupations (tous syndicats confondus) ont été fournies par les partenaires du projet. Les choix de recrutement ont été faits par la mise en commun des résultats de l'analyse quantitative du Tableau 17 : « Proportion de femmes parmi les salariés de la CCQ de 1997 à 2006 en fonction du métier ou de l'occupation » et les listes des noms et coordonnées des femmes actives, divisés par métiers. Les Tableaux 20 et 21 montrent les métiers qui ont été sélectionnés dans le recrutement.

TABLEAU 20
GROUPES FOCUS 1 ET 2 : MÉTIERS LES PLUS FÉMINISÉS

Métier	Nombre de femmes (selon les listes)	Pourcentage de femmes (selon le Tableau 19)
Peintre	123	6,24 %
Manœuvre	96	1,38 %
Charpentière-menuisière	90	0,79 %
Électricienne	72	0,99 %
Plâtrière	36	3,72 %
Carreleuse	25	2,87 %
Total	442 femmes	

TABLEAU 21
GROUPE 3 : MÉTIERS LES MOINS FÉMINISÉS

Métier	Nombre de femmes	Pourcentage de femmes
Briqueteuse	13	0,49 %
Opératrice d'équipement lourd	9	0,45 %
Couvreuse	4	0,28 %
Cimentière	3	0,37 %
Mécanicienne de chantier	3	0,29 %
Monteuse d'acier	3	0,33 %
Opératrice de pelles	2	0,37 %
Mécanicienne d'incendie	1	0,20 %
Chaudronnière	1	0,47 %
Frigoriste	1	0,19 %
Total (% - de 0.5)	40	
Ferblantière	9	0,81 %
Tuyauteuse	7	0,52 %
Soudeuse (Tuyau)	4	0,52 %
Ferrailleuse	2	0,50 %
Total (% - de 1)	62	

En ce qui concerne les listes de femmes actives dans le milieu de la construction, on y retrouvait les coordonnées de 513 femmes si on exclut les répétitions et les coordonnées incomplètes. De ce nombre, 221 femmes ont été contactées³² par téléphone et 101 femmes ont été rejointes. De ces 101 femmes, un grand nombre de travailleuses étaient intéressées à participer volontairement à la recherche. En effet, 41 femmes avaient confirmé leur présence, ce qui représente 40,5 %, mais 26 femmes ont annulé ou ne se sont pas présentées à l'entrevue de groupe. Ce taux élevé d'annulation s'explique entre autres par la période hivernale qui apporte son lot de complications.

Neuf femmes se sont présentées aux groupes focus. Pour compléter cet échantillon restreint, nous avons réalisé des entrevues téléphoniques avec six autres travailleuses. Au total, 15 travailleuses ont donc été interrogées, ce qui représente 3 % des travailleuses de la construction de la grande région métropolitaine.

³² Tous les contacts téléphoniques ont été faits par l'agente de recherche, entre le 15 janvier et le 31 janvier 2008. Les appels ont eu lieu de jour et de soir, sur semaine, dans les bureaux de l'organisme FRONT. Toutes les personnes interrogées ont signé un formulaire de consentement expliquant que leur participation était volontaire et confidentielle.

TABLEAU 22
ANALYSE QUALITATIVE : COMPILATION DU RECRUTEMENT

Métier	Nb appelées	Nb Total	Nb rejointe	Confir-mation	Participation	
					Focus Gr.	TEL
Arpenteuse	0	(14) ³³	-	-	-	
Briqueteuse maçon	8	8 (13)	5/8	2	0	
Calorifugeuse	0	6	-	-	-	
Carreleuse	8	21 (25)	4/8	3	1	
Charpentière menuisière	48	85 (90)	21/48	5	1	1
Chaudronnière	1	1	1	1	0	
Chauffeuse de camion	0	1	-	-	-	
Cimentière applicatrice	2	2 (2)	0	-	-	
Couvreuse	3	3 (4)	0	-	-	
Électricienne	25	67(72)	13/25	6	4	0
Ferblantière	6	6(9)	3	1	0	1
Ferrailleuse	1	1(2)	0	-	-	
Frigoriste	1	1	1	1	1	0
Ins. Système sécurité	0	1	-	-	-	
Manœuvre	38	90(96)	16/38	5	0	1
Manœuvre spécialisée	0	7(8)	-	-	-	
Mécanicienne chantier	3	3	0	-	-	
Méca. prot. incendie	1	1	0	-	-	
Monteuse (énergie)	3	3	2	1	0	1
Opératrice pelle méca.	2	4 (5)	2	2	0	1
Op. équipement lourd	7	7(10)	2	1	0	
Peintre	43	110(123)	20/43	9	0	1
Plâtrière	13	30(36)	6/13	2	0	
Poseuse revête. souple	0	(8)	-	-	-	
Poseuse systèmes int.	0	(22)	-	-	-	
Soudeuse	0	(3)	-	-	-	
Soudeuse tuyauterie	3	3(4)	2/3	0	0	
Tuyauteuse (plombière)	5	5(7)	3/5	2	2	0
Total	221	513(570)	101	41	9	6

En raison du nombre restreint d'entretiens, des verbatim ont été réalisés pour permettre une analyse plus détaillée. Aussi, les entrevues ont été comparées à celles réalisées par Geneviève Dugré (2006) pour s'assurer de leur représentativité. Malgré le peu d'entretiens réalisés, nous sommes parvenues à une saturation des données, les résultats de la recherche sont donc significatifs.

³³ Les nombres entre parenthèses sont les nombres totaux d'inscrites sur les feuilles de recrutement fournies par les partenaires. Cependant, ces données ont dû être ajustées. Dans les listes, il est arrivé qu'il n'y ait pas de numéro de téléphone, que le nom de la répondante apparaisse plus d'une fois ou qu'il s'agisse du nom d'un homme. Aussi, plusieurs numéros de téléphone n'étaient plus en service ou la personne à rejoindre ne résidait plus à cet endroit.

3.2 Caractéristiques des travailleuses rencontrées

Les femmes rencontrées ont en commun d'avoir eu des parcours de vie professionnelle sinueux. Plusieurs se sont retrouvées dans le milieu de la construction « par hasard », mais elles soulignent toutes qu'elles aiment leur métier. Il n'en demeure pas moins que la culture des chantiers de la construction exige souvent de l'abnégation de la part de femmes. Dans une certaine mesure, elles doivent respecter les normes de « ce dernier bastion de la masculinité ». Geneviève Dugré résume ainsi les particularités de ce milieu :

Les femmes rencontrées s'entendent sur certaines spécificités du milieu de travail, soit le caractère macho des relations de travail, la culture du conformisme, la compétition entre les travailleurs, le langage dur, le rapport constant à la sexualité et la référence continue à la force physique et à l'endurance (Dugré, 2006, p. 64).

Le premier élément marquant de ces entretiens est l'âge moyen des travailleuses rencontrées : elles ont entre 24 et 51 ans soit 37,6 ans en moyenne. Ces travailleuses n'ont en moyenne que 4,3 ans d'expérience dans leur métier, ce qui est révélateur d'une réorientation professionnelle. C'est d'ailleurs le cas de treize des quinze travailleuses rencontrées. Il serait intéressant de vérifier, dans un projet de plus grande ampleur, si cette tendance est généralisée.

Moins de 40 % des femmes sont entrées dans le milieu de la construction après avoir suivi un programme de formation. Pourtant, près des quatre cinquièmes des travailleuses rencontrées détiennent un DEP. Deux d'entre elles cumulent même deux formations dans le domaine de la construction.

TABLEAU 23
CARACTÉRISTIQUES PRINCIPALES DES TRAVAILLEUSES RENCONTRÉES

Pseudonyme	Métier	Entrée	Âge	H/sem.	Syndicat	Expérience (années)
Myriam	Électricienne	DEP	24	40	FIPOE (FTQ)	3
Véronique	Électricienne	DEP	42	40	FIPOE (FTQ)	8
Nathalie	Électricienne	DEP, technique	27	40	FIPOE (FTQ)	6
Caroline	Menuisière	DEP	38	40	FTQ	6
Lucie ³⁴	Électricienne	DEP				
Sonia	Carreleuse	Bassin	42	32	FTP	4
Claire	Frigoriste	DEP	40	40	FTQ	3
Évelyne	Plombière	DEP	33	40	144 Local	8
Denise	Plombière	DEP	51	16		2
Nadia	Paysagiste	DEP	43	50	CSN	10
Marie-Claude	Menuisière	DEP	30	40	CSN	4
Monique	Peintre	Bassin	45	40	CSN	0,3

Pseudonyme	Métier	Ex-métier	Entrée	Âge	Nb An
Ingrid	Massothérapeute	Menuisière	Bassin	42	6 mois
Noémie	Inactive (maladie)	Ferblantière	Bassin	40	1 an
Julie	Jointeuse	Monteuse	DEP	30	5 ans

3.2.1 Des parcours sinueux

La majorité des femmes de notre échantillon ne se sont pas dirigées directement vers un métier de la construction. Toutefois, elles ont choisi de se réorienter dans ce secteur principalement pour deux raisons : la nécessité financière et l'intérêt.

Les métiers traditionnellement masculins sont mieux rémunérés que les métiers féminisés et ce, en raison des difficultés d'application de la parité et de l'équité salariale (Daune-Richard, 1998; cité par Dugré, 2006, p.17). Ces réorientations professionnelles s'actualisent souvent à la suite de nombreuses années de précarité d'emploi ou de salaires peu élevés et donc, à long terme, elles peuvent être associées à des pertes d'avantages sociaux et financiers. Lorsque questionnées sur le sujet, les travailleuses ont presque toutes mentionné le même élément : elles n'ont pas été incitées à choisir un métier de la construction par le milieu scolaire ou la

³⁴ Cette travailleuse a signé le formulaire de consentement, mais a choisi de ne pas compléter le formulaire de caractéristiques personnelles.

famille. Ces travailleuses considèrent que le secteur d'emploi est dévalorisé socialement, et particulièrement pour les femmes.

La majorité des travailleuses interrogées ont commencé à exercer un métier dans l'industrie de la construction par un « concours de circonstances » comme le rapportent sept travailleuses sur quinze. Quatre d'entre elles travaillaient précédemment dans un métier à forte concentration de main-d'œuvre féminine : esthétique, coiffure, entretien ménager et massothérapie. La réorientation de carrière leur a permis d'accroître leurs revenus.

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

Claire

D'autres circonstances particulières ont influencé certaines femmes à se réorienter vers la construction. L'une a choisi son métier par intérêt pour l'écologie et l'économie d'eau, deux autres en rénovant leurs maisons.

« J'étais tout le temps en train d'engager du monde pour faire des réparations chez nous. [...] J'ai commencé à défaire un mur, le reboucher, recommencer, tout ça. Mes amis ont commencé à m'appeler Madame Bricole! Ce sont mes amis, je pense, qui m'ont ouvert les yeux : eux, ils me voyaient là-dedans. »

Caroline

Les proches influencent souvent le choix d'un métier ou d'une profession. Quatre d'entre elles ont été encouragées par un père ou un ami exerçant un métier de la construction. Une souligne qu'elle sait depuis longtemps qu'elle veut exercer un métier manuel, alors que d'autres affirment avoir choisi le métier qui les intéressait, sans égard au fait qu'on y retrouve surtout des hommes : « Je n'ai pas choisi de travailler dans un métier non traditionnel, j'ai choisi le métier qui me tentait »! (Nadia). Dans plusieurs cas, les femmes interrogées mentionnent que la dévalorisation des métiers de la construction est nuisible. Si elles ne se sentaient pas d'emblée attirées par ce choix de carrière, c'est en raison d'un désintérêt social pour les métiers manuels auquel il faut ajouter le fait que ces métiers sont perçus comme masculins.

« Je voulais devenir comptable. Je me suis rendu compte, après deux ans et demi, que travailler entre quatre murs devant un ordinateur, ce n'était pas pour moi. [...] Mais ce que mes parents voulaient de moi, je pensais, c'était que j'aille à l'université. Quand j'ai annoncé à mes parents que je lâchais le cégep pour aller faire un DEP, j'ai eu peur de leur réaction. »

Myriam

Plusieurs travailleuses mentionnent d'ailleurs que pour motiver les jeunes filles à s'orienter vers des métiers dits non traditionnels, il est nécessaire de faire un travail de sensibilisation dès le début du secondaire. Soulignons que les orienteurs scolaires offrent davantage d'information sur ces métiers qu'à l'époque où ces travailleuses fréquentaient l'école.

En somme, les parcours de ces travailleuses sont souvent sinueux. Il ne va pas de soit pour les femmes de s'orienter vers un métier de la construction : des amis les encouragent, des besoins financiers les stimulent et, dans certains cas, c'est principalement l'intérêt pour des métiers manuels qui les motivent. Encore aujourd'hui, les femmes qui choisissent un métier de la construction sont des pionnières.

3.2.2 Des femmes passionnées

Les femmes rencontrées aiment leur métier. Ce fait n'est pas surprenant dans un contexte où le simple choix d'exercer un métier non traditionnel va à l'encontre de la socialisation et de la forte influence des stéréotypes sexués. Dans son étude, Geneviève Dugré expose plusieurs raisons expliquant le manque d'intérêt des femmes pour ces métiers qui n'ont d'ailleurs rien à voir avec une présumée nature féminine.

Pour [...] comprendre les raisons pour lesquelles les femmes se lancent ou non dans des sphères d'occupations non traditionnelles, il faut puiser dans un espace où se côtoient le manque d'information sur les choix de carrière pour les jeunes filles, les préjugés et les conceptions sexuées de la formation et du travail, les aspirations parentales et les modèles véhiculés par les milieux de vie et profondément assimilés par l'ensemble de la société (Dugré, 2006, p. 35).

Devant tant d'obstacles, il n'est pas étonnant de constater chez les travailleuses un haut niveau d'intérêt pour leur métier et une grande ténacité. Entre autres éléments positifs, elles mentionnent aussi les avantages sociaux, les salaires élevés, les horaires de travail, le caractère manuel des tâches et leur diversité ainsi que le travail à l'extérieur. Plusieurs soulignent également qu'elles apprécient travailler avec des hommes : « L'environnement avec les gars, j'adore ça! » (Lucie)

Plusieurs femmes ont mentionné qu'elles étaient passionnées par leur métier :

« Je n'ai pas regretté mon choix. [...] J'ai mon camion, mes affaires, c'est merveilleux! »
Claire

« J'ai eu la piqûre [...], je ne veux rien faire d'autre! »
Lucie

« C'est bon pour la forme physique! On découvre plein de choses en travaillant. Plus on a de l'expérience, plus on performe. Il faut être curieuse aussi. [...] Ce qui m'intéressait, c'est le travail technique, les projets manuels et la paie

aussi. »
Marie-Claude

Ainsi, si elles exercent ce métier, ce n'est pas par dépit : il faut aimer ce travail pour y faire sa place et s'y maintenir.

3.2.3 La formation

Onze des quinze femmes rencontrées ont complété un Diplôme d'études professionnelles (DEP) dans un des programmes de formation menant à l'industrie de la construction. Il y a donc une surreprésentation de travailleuses diplômées dans l'échantillon. Il n'est donc pas surprenant qu'elles considèrent la formation comme un atout important, voire une nécessité. L'une d'entre elles s'est même fait offrir un travail par un ami, mais elle a décidé de suivre la formation avant d'intégrer ce nouvel emploi parce qu'elle ne voulait pas avoir l'impression de « s'imposer aux employés ». Une autre voulait faire un stage pendant l'été pour ne pas « perdre ce qu'elle avait appris », alors que, dans son cas, le stage n'était pas prévu dans le cursus scolaire. Une autre encore déplore que plusieurs étudiants ne prennent pas suffisamment au sérieux leur formation, alors qu'il s'agit de programmes contingentés.

Pour la plupart des travailleuses interviewées, la formation s'est bien déroulée. Près de la moitié affirment avoir eu de bons contacts avec les enseignants et les camarades de classe.

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

« On dirait que je suis retombée en enfance parce que j'étais à l'école! [...] Ça a fait que j'ai bien aimé ça, et c'est à cause de ça que je suis restée là-dedans [l'industrie de la construction], à cause d'eux autres [les étudiants]. »
Caroline

Un tiers des travailleuses ont par contre connu des difficultés au cours de leur formation, en lien avec leur sexe. Deux d'entre elles ont eu des difficultés à trouver un stage parce qu'elles étaient des femmes.

« Aucune entreprise ne voulait prendre de femmes. Et ils me le disaient carrément : 'On ne prend pas de femmes!' C'était frustrant, je ne comprenais pas, parce que je savais que j'étais capable autant qu'un homme. »
Nadia

Une autre déplore qu'elle ne se sentait pas prise au sérieux pendant la formation : « tout le monde pensait que j'allais lâcher ». Une mentionne qu'il y avait beaucoup de compétition. Les garçons avec qui elle étudiait semblaient parfois insultés de la voir réussir, parce qu'elle était une fille.

Finalement, une tuyauteuse (plombière) a rencontré de nombreux obstacles au cours de sa formation. Elle l'explique ainsi : « Je suis retournée à l'école... Je me suis fait démolir, parce que je suis une femme. Il ne faut pas que tu rentres là, les professeurs ne sont pas prêts encore à nous voir dans ces métiers-là. Et moi, c'était en 2003, c'est pas loin. » (Denise).

Comment expliquer ces différences de parcours scolaire? D'abord, dans certains programmes, il y a davantage de femmes, ce qui semble faciliter l'intégration. Notre échantillon est toutefois trop restreint pour fonder cette hypothèse. Ensuite, l'âge semble avoir un effet sur l'intégration. Par exemple, certaines soulignent qu'en étant plus âgées, elles étaient plus respectées dans leurs cours. Ces femmes avaient aussi davantage d'expériences de travail. Si l'expérience acquise est liée aux métiers de l'industrie, elles sont évidemment prises au sérieux. Plusieurs travailleuses diplômées questionnent la formation reçue en regard des exigences du métier. Certaines considèrent n'avoir « rien appris » dans plusieurs cours. Dans un milieu où la majorité des travailleurs n'ont pas de formation reconnue par le MELS, ce sont l'expérience et l'apprentissage en entreprise qui semblent être davantage valorisés.

Détenir un diplôme d'un métier de la construction favorise-t-il l'employabilité? Près du tiers des répondantes sont entrées dans l'industrie par l'ouverture de bassin. Elles n'ont pas de diplôme d'études professionnelles, mais ont suivi les cours obligatoires de la CCQ. Trois d'entre elles ont décroché un emploi par leurs contacts dans le milieu alors que la quatrième a entrepris des démarches fructueuses auprès d'entrepreneurs. La formation permet aux femmes d'acquérir des connaissances et des compétences dans l'exercice d'un métier. S'il semble plus facile de faire sa place dans un centre de formation professionnelle et technique qu'en entreprise, des difficultés subsistent pour les femmes, particulièrement dans les programmes de formation où elles sont peu nombreuses.

Nous n'avons pu documenter la question des abandons des femmes dans leur cheminement scolaire, mais les travailleuses rencontrées ont mentionné qu'ils étaient fréquents. Les programmes de formation sont pour certaines la porte d'entrée à l'industrie de la construction: elles y développent leur motivation et leur compétence, mais aussi leur capacité d'adaptation et de résilience.

3.3 Des barrières à l'intégration en emploi

Selon les témoignages recueillis, c'est à l'étape de l'embauche où les femmes rencontrent le plus d'obstacles. Elles ont à faire face à des préjugés tenaces concernant leurs compétences et leurs capacités physiques et se voient refuser un emploi pour cause de manque d'installations sanitaires appropriées. En somme, s'intégrer à l'industrie de la construction ne s'avère pas un choix professionnel comme un autre, mais un défi de taille.

3.3.1 Les installations sanitaires

Peut-on croire qu'au XXI^e siècle, des employeurs refusent encore au Québec d'embaucher des femmes à cause d'une question de toilette... Nombreuses sont les travailleuses rencontrées qui ont témoigné de cette situation qui peut paraître risible de prime abord, mais qui sert de motif pour exclure les femmes de certains emplois dans l'industrie de la construction.

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

Nathalie

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

Evelyne

« Si je me mets à chialer que je veux une toilette, c'est moi qui va être partie du chantier en premier... »

Véronique

« Les gars, ce ne sont pas des animaux! [...] J'en ai vu des chantiers... Ils [les employeurs] n'ont aucun respect. Moi, je voudrais un lavabo. [...] Ce sont des affaires dont les gars profiteraient aussi : avoir une poubelle, pouvoir se laver les mains. »

Caroline

Pouvoir bénéficier d'installations sanitaires, de conditions d'hygiène de base (tel l'accès à de l'eau pour se laver les mains) et de salubrité sont des obligations légales de l'employeur. Néanmoins, il arrive souvent que les travailleuses soient les seuls employés à les réclamer ce qui les met à risque de discrimination à l'embauche et en emploi. On peut se questionner sur le laisser-faire des employeurs et des syndicats quant à la salubrité des lieux de travail, notamment, dans les chantiers. Le manque d'installations sanitaires a deux conséquences : la première est qu'il sert de prétexte pour exclure les femmes des métiers de la construction, notamment dans les chantiers. La seconde est qu'il contribue à perpétuer un problème de salubrité et d'hygiène en milieu de travail alors que ces installations pourraient bénéficier à l'ensemble des travailleurs et travailleuses dans une perspective de santé au travail.

3.3.2 Les préjugés à l'égard du sexe

Un peu moins de la moitié des répondantes affirment n'avoir rencontré aucune difficulté importante à l'embauche. Dans la majorité de ces cas, c'est un collègue qui a facilité leur intégration.

« Moi, ça très bien été. J'ai fini l'école, je suis partie avec mon vélo, je suis allée voir une compagnie où je connaissais l'électricien et il m'a engagée. [...] J'ai travaillé avec quelqu'un qui m'a énormément montré ma première année, donc quand j'ai changé de compagnie, j'en avais tellement appris que ça bien été, mes employeurs m'acceptaient comme les gars sur le chantier. »

Myriam

« Je n'ai pas eu de difficulté, du tout. Ça super bien été. Le premier compagnon que j'ai eu [...] il me donnait de la *job*, il avait confiance en moi. Je travaillais toute seule aussi, dès la première journée. »

Lucie

Pour les autres interviewées, trouver un emploi après leur formation a été ardu. Certaines sont persuadées d'avoir perdu des opportunités d'emploi parce qu'elles sont des femmes. Deux d'entre elles ont d'ailleurs décidé de déménager pour favoriser leur employabilité.

« Je voulais un contrat au Mexique, la compagnie offrait ça. Il y avait trois entrevues à passer. J'ai passé deux entrevues, ça super bien été. La troisième entrevue, ils m'ont convoquée. Je pensais que c'était pour me dire qu'ils m'emmenaient là-bas avec eux, c'était un contrat d'un an. Mais ce n'était pas cela, ils m'ont dit : 'On ne t'emmène pas parce que les femmes des gars avec qui tu y vas, elles, ne sont pas d'accord'. »

Nathalie

« Je pense que j'avais 5 % de chance de me faire engager sur l'île de Montréal au complet! Donc, je suis partie. Et même encore, j'ai beaucoup de misère à me trouver une *job*. [...] J'ai fait autre chose pendant un an. »

Évelyne

« Dans des compagnies, c'est plus dur quand t'es une femme. [...] Ils ne me l'ont pas dit, mais je le sens. Ça se sent quand ils ne veulent pas engager de femmes. »

Marie-Claude

Même les travailleuses qui ne mentionnent pas de difficultés particulières à l'embauche considèrent qu'il est généralement plus difficile pour une femme de passer cette étape : « Quand tu tombes dans la bonne compagnie, t'es correct. Mais il y a des compagnies qui ne te donneront pas de *job* parce que t'es une femme. Je sais qu'il y en a » (Noémie).

Un des préjugés tenaces est l'idée que les femmes ne sont pas assez fortes physiquement pour travailler dans le milieu de la construction. Nadia a souvent rencontré de telles

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

La majorité des travailleuses mentionnent d'ailleurs qu'il est très important de prouver sa force physique aux employeurs et aux collègues. Certaines s'entraînent pour renforcer leur masse musculaire, d'autres performant afin de prouver à leurs collègues qu'elles sont aussi robustes qu'un homme.

« Les deux jours par semaine où je travaillais, ça valait 10 jours! Mais ils ne m'ont pas eu. J'avais tout le temps mon corset, [...] mes genoux aussi. J'avais l'air d'une joueuse de hockey! Je n'avais pas le choix. »
Denise

On retiendra de ces quelques situations que dix ans d'application du PAÉ n'ont pas permis de réduire de manière significative les barrières quant à l'embauche de travailleuses dans l'industrie de la construction. Geneviève Dugré (2006) s'est intéressée à cette problématique. Selon les résultats d'une étude américaine menée en 1995, 48 % des femmes ayant quitté le secteur de la construction l'ont fait principalement en raison de difficultés à se trouver un emploi (Court et Moralee, 1995; cité par Dugré, 2006, p. 43). Dugré souligne qu'il est généralement plus difficile pour les femmes de trouver un emploi dans cette industrie, ce qui correspond d'ailleurs aux données présentées dans la seconde section du rapport.

En 1999, au Québec, la recherche d'emploi des finissantes dans les secteurs du bâtiment et des travaux publics durait 13 semaines, comparativement à 6 pour leurs collègues masculins (Enquête relance 1999). La situation en 2005 est plus encourageante, puisque la durée moyenne de recherche d'emploi est de 5 semaines pour les hommes et de 8 pour les femmes (Dugré, 2006 : 44).

3.3.3 L'intégration : faire sa place

« Avoir à faire sa place », telle est l'idée qui revient le plus souvent dans les propos des travailleuses. Puisque les stéréotypes sexués sont omniprésents dans le secteur de la construction, ces pionnières ont la lourde responsabilité de prouver qu'une femme peut être aussi compétente qu'un homme dans ces métiers et occupations.

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

« Une fille doit garder en tête qu'elle est dans un métier de gars, mais qu'elle va passer au travers, qu'elle va faire sa place. »
Nathalie

Les participantes s'entendent pour dire qu'une femme doit travailler deux fois plus fort qu'un homme pour faire sa place dans un métier de la construction. À cet égard, Geneviève Dugré relate que « prendre sa place » est une expression mentionnée par la quasi-totalité des 15 travailleuses qu'elle a elle-même rencontrées. Cette auteure identifie sept stratégies utilisées par les femmes pour s'intégrer dans ces milieux de travail où elles sont fortement minoritaires : prendre sa place, se taire, répondre, jouer le jeu, faire ses preuves, se trouver un allié et se construire une carapace (Dugré, 2006, p.90). Nous verrons que les travailleuses rencontrées utilisent aussi ces stratégies d'adaptation pour s'intégrer à leur milieu de travail.

Être une femme ou être un travailleur de la construction?

Les femmes exerçant un métier de la construction font face à un paradoxe identitaire : une travailleuse de la construction doit à *la fois* avoir les caractéristiques stéréotypées associées aux hommes (la force physique, le courage, l'endurance) et celles qui sont associées aux femmes (être maternelle, altruiste et à l'écoute des autres). On retrouve cette situation tant chez les travailleuses rencontrées que dans l'analyse de Dugré.

Les femmes doivent d'abord prouver qu'elles sont « de bons travailleurs comme les hommes ». Cela s'exprime de différentes façons. Les interviewées mentionnent qu'elles travaillent fort pour prouver leur compétence : « On nous regarde tellement pour voir quand est-ce qu'on va faire des erreurs qu'on se pousse nous-mêmes à ne pas faire d'erreurs, à faire une belle job » (Véronique). Afin d'être « un gars de la gang », plusieurs travailleuses de la construction reproduisent des comportements stéréotypés qu'elles retrouvent dans leur milieu : l'une affirme qu'elle « est devenue macho », l'autre considère « qu'il faut être un peu *tom boy* » et la troisième utilise le même type d'humour que ses collègues.

Néanmoins, la perception de leurs collègues est différente : ces travailleuses demeurent, d'abord et avant tout des mères protectrices ou des femmes à séduire. Des travailleuses mentionnent que leurs collègues apprécient particulièrement pouvoir se confier à elles :

« Un gars avec qui je travaillais a envoyé un nouveau chercher un outil. Le nouveau s'est trompé, alors l'autre riait de lui. Je lui ai dit : '[...] Quand t'as commencé, il y a quelqu'un qui te l'a montré. Le nouveau, personne ne lui a montré'. [...] Je me fais appeler *moman*!

Claire

« J'étais la 'matante'. [...] Pendant la formation, les étudiants venaient tous me demander si j'avais compris, j'étais la plus vieille. [...] J'étais contente d'être là pour eux. »

Caroline

Plusieurs travailleuses ont mentionné que leurs collègues flirtaient avec elles. Dans certains cas, elles en parlent en riant, mentionnant que ces situations ne les importunent pas à outrance : « Sur les chantiers, les gars me donnaient leurs cartes et leurs numéros de téléphone. (Rires) [...] Tout le monde veut sortir avec nous autres » (Caroline). Pour la plupart cependant, elles déplorent les situations de flirt et aimeraient que ce harcèlement cesse. La moitié des répondantes ont exprimé leur exaspération quant au besoin de leurs collègues d'avoir l'attention des quelques femmes sur le chantier. En effet, il leur arrive souvent d'être dérangées dans la réalisation de leur tâche par un collègue qui ne les perçoit pas comme une personne au travail, mais une personne avec qui discuter.

« Un gars me dit : tu ne me souris pas? Pourquoi est-ce que je lui sourirais, je travaille. [...] Moi quand je travaille, je ne souris pas. Quand je travaille, je suis concentrée sur ce que je fais. [...] Faut que tu *deal* avec le gars qui vient tout le temps te voir pour te demander as-tu besoin d'aide? Non, je n'en ai pas besoin d'aide! Laisse-moi tranquille! »

Myriam

Il n'y a pas que chez nos répondantes où l'on retrouve ce type de situation. Dugré (2006, p. 134) parle d'ailleurs d'un « paradoxe insoluble ». Les travailleurs de la construction qu'elle a rencontrés perçoivent une inadéquation entre leur perception stéréotypée de la féminité et le travail sur un chantier de construction. Dugré explique ainsi les conséquences de ce phénomène :

Cette inconstance de statut aux yeux des hommes constitue un facteur de dévalorisation qui opère à deux niveaux : soit elles ne sont pas reconnues par leurs collègues comme de « bons travailleurs », soit elles ne sont pas reconnues comme étant de « vraies femmes ». [...] D'une façon ou d'une autre, peu importe les stratégies dont elles useront pour se positionner favorablement dans un milieu de travail hostile à leur présence, elles seront toujours aux prises avec les incohérences de rôles prescrits. La marge de manœuvre des femmes se trouve pour le moins restreinte : elles doivent choisir entre adopter des comportements et attitudes valorisés dans leur milieu de travail, en se « définissant » aux yeux des autres, et conserver leur féminité et ne jamais parvenir à se faire accepter, puisque la féminité ne correspond pas à l'image du travailleur de la construction (Dugré, 2006, p. 145-156).

Se spécialiser pour se faire respecter

Une des stratégies prisées par les travailleuses consiste à aller chercher des qualifications supérieures pour obtenir du respect.

« C'est bon de se perfectionner. Tu en sais plus, tu le fais mieux, tu te sens mieux. Surtout pour les femmes, je pense que c'est une bonne façon de ne pas se faire écœurer! »

Marie-Claude

« On me l’a dit aussi que si je voulais garder ma *job* plus longtemps, je devais faire des affaires très spécifiques. Alors, j’ai pris un cours de premiers soins. »
Véronique

Ce qui sous-tend le choix de se perfectionner est la nécessité, pour une travailleuse de la construction, de contrecarrer les effets de la discrimination systémique par des stratégies individuelles. Ces situations sont insidieuses parce qu’elles font en sorte que les femmes ne deviennent pas des travailleurs comme les autres, mais bien, encore une fois, des cas d’exception. D’ailleurs, plusieurs travailleuses soulignent – positivement – qu’elles sont maintenant reconnues dans leur milieu comme *la* fille.

« Moi je suis contente. *She’s got the look* la fille! [...] J’aime ça : le monde me reconnaît parce que j’ai quand même fait mon chemin, pas le choix! »
Évelyne

« Je suis convaincue que maintenant, mon nom il est fait. [...] Ils entendent parler de *la* fille : ‘la fille, elle se débrouille bien’. »
Claire

Se perfectionner, savoir faire preuve de ténacité, voire de résilience, semblent définir toutes les travailleuses rencontrées, en particulier lorsque celles-ci font référence aux relations avec leurs collègues masculins. Ces exemples montrent le double standard auquel sont confrontées les travailleuses de l’industrie de la construction dans l’accès au métier et le maintien en emploi.

3.4 Le maintien en emploi

Même lorsqu'elles détiennent un diplôme, réussissent à trouver du travail et à s'intégrer dans l'industrie, les travailleuses de la construction rencontrent des difficultés en emploi. Les relations interpersonnelles avec les collègues, les employeurs, les autres corps de métiers, les clients ou les fournisseurs ne sont pas toujours faciles et agréables pour ces femmes minoritaires dans leur milieu.

3.4.1 Relations de travail et résilience

Les relations interpersonnelles conflictuelles sont fréquentes pour les travailleuses de la construction. Toutes les travailleuses rencontrées ont avoué avoir vécu, au moins une fois, un conflit associé au fait qu'elles sont des femmes. Mais la plupart de ces femmes amenuisent ces événements et tentent de ne pas y accorder trop d'importance.

Ces réactions confirment l'analyse de Geneviève Dugré (2006) qui note, étudées à l'appui, que le comportement sexiste des hommes dans les métiers où les femmes sont minoritaires les démoralise souvent, mais n'occasionne pas nécessairement un abandon ou une réorientation professionnelle. Fait intéressant, Dugré souligne que ces travailleuses qui n'envisagent pas de quitter leur métier non traditionnel malgré le sexisme ambiant n'accordent pas d'intérêt particulier à la qualité des interactions avec leurs collègues (Padavic et Reskin, 1999; cité dans Dugré, 2006, p. 45). En d'autres mots, les femmes qui choisissent de travailler dans le milieu de la construction ne cherchent pas à tout prix des relations de travail agréables : plusieurs d'entre elles sont des résilientes.

En effet, plusieurs répondantes présentent des caractéristiques associées à la résilience. Elles disent demeurer distantes, voire insensibles devant des situations de discrimination sexiste ou encore, elles « font leur chemin malgré tout ». L'une mentionne à ce sujet qu'elle « entre dans son bloc », expression qui signifie qu'elle fait ses tâches sans porter attention au climat de tension autour d'elle, et dans son cas, aux insultes qui lui arrive de recevoir.

« J'ai le caractère assez formé pour ça. [...] Les gars le voyaient tout de suite : 'Oh! Celle-là, on n'y touche pas!' »
Lucie

« Avec les collègues, il n'a jamais eu de problème. Et s'il y en avait eu, c'est eux qui auraient eu besoin d'aide après! Je sais me défendre! »
Monique

La presque totalité des travailleuses mentionne qu'elles sont souvent la seule femme sur le chantier et dans la majorité des cas, cette situation ne les importune aucunement.

« J'aime ça être toute seule ou avec des gars. »

Évelyne

« Moi, j'aimerais ça aller travailler en Alberta. [...] C'est un but, c'est une valorisation d'aller là! Parmi 400 gars, c'est d'avoir fait sa place. [...] Moi, toute seule, ça ne me ferait rien. »

Nathalie

Les collègues de travail

Pour la presque totalité des répondantes, les conflits sont surtout vécus avec leurs collègues de travail. La majorité perçoit les paroles et comportements sexistes comme des situations individuelles et amoindrit souvent leurs effets.

« Un électricien avec qui je travaillais [...] pour lui une femme c'est une 'trou du cul'. Souvent, je me demandais quand j'arrivais si j'allais être *pognée* pour travailler avec lui. Ce n'est pas si grave, mais nos caractères... ça fait des flammèches! »

Myriam

« Le plombier voulait que je traîne son coffre, ben il ne m'a pas eu, je ne l'ai pas traîné son coffre! Ça fait qu'il m'a mis dehors, parce que je ne faisais pas tout ce qu'il voulait. Mais ce n'est pas grave, j'ai fait autre chose. »

Évelyne

D'autres ont une perspective plus globale et considèrent les comportements conflictuels des collègues masculins à l'égard des femmes de la construction comme un problème généralisé et récurrent :

« C'est des gars de la construction, eux autres, ils auraient voulu que je prenne un cours de couture. [...] Je dirais qu'il y en a seulement 5 % qui n'ont pas la vieille mentalité. »

Denise

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

Sonia

Quatre éléments sont à la source des tensions vécues par les travailleuses avec leurs collègues masculins : le préjugé quant à la faiblesse physique des femmes, le sexisme en particulier des travailleurs plus âgés, les dynamiques liées à la progression en emploi et le harcèlement sexuel. Plusieurs femmes ressentent l'appréhension de leurs collègues face à leurs capacités physiques, soit ils ne veulent pas travailler avec une femme parce qu'ils craignent qu'elle ne soit pas suffisamment forte, soit ils testent inlassablement ses capacités.

« Les gars sur le chantier, ils te regardent comme s'ils étaient découragés de t'avoir, de travailler avec toi. Ils n'en veulent pas. »

Denise

« Je travaillais avec quelqu'un d'autre, on a pris l'escabeau de 16 pieds, mais après, lui il est parti. Je m'en vais voir le contremaître qui me dit : « Ok, ben rapporte l'escabeau de 16 pieds là-bas ». (Rires) Toute seule! »

Véronique

Plusieurs travailleuses ont mentionné que, de façon générale, les employés plus âgés avaient davantage de préjugés sexistes et étaient moins ouverts voire totalement réfractaires à la présence de femmes dans les métiers de la construction.

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

Sonia

Dans ce milieu empreint de stéréotypes masculins, il n'est pas surprenant qu'on retrouve certaines attitudes machistes. La majorité des travailleuses considèrent qu'elles ne doivent pas s'en plaindre, mais certaines n'apprécient guère ce type de comportements, particulièrement les blagues de mauvais goût.

« Il y avait des allusions aux danseuses [nues]. Une fois, deux fois, c'est drôle, mais cinq fois par jour... C'était à longueur de journée! »

Ingrid

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

Sonia

« Quand on écrit des noms dans les toilettes, ce qui arrive assez souvent, ça devient du harcèlement. Tu es visée, tu peux rien faire. »

Véronique

Étant minoritaires, les femmes dénoncent rarement de telles situations. Amoindrir les conséquences, se protéger en se faisant une carapace, se convaincre qu'après tout, « c'est un milieu de gars », telles sont les stratégies d'adaptation employées au quotidien.

Progresser dans un milieu réfractaire

Les travailleuses rencontrées n'ont en moyenne que 4,3 ans d'expérience de travail dans le milieu de la construction, seules cinq répondantes ont plus de cinq ans d'expérience. Elles ont en commun d'avoir progressé en emploi et obtenu des tâches de supervision. Comment cela se passe-t-il?

Trois d'entre elles parlent positivement de leur progression en emploi. Elles y voient un signe de confiance de leur employeur, mais surtout la preuve qu'elles « ont fait leur nom », qu'elles sont désormais reconnues et qu'elles ont une place dans le milieu. L'une occupe le même métier depuis dix ans et parle avec enthousiasme de son cheminement tout en étant consciente de l'importance du soutien qu'elle a reçu.

« Je sais que j'ai été chanceuse. Je sais que d'autres ont eu des parcours difficiles. [...] Je suis très vite devenue chef d'équipe, ça prouve que ça allait bien. [...] Mon *boss* voulait quelqu'un qui avait ses cartes [de compétences reconnues par la CCQ]. J'étais une des plus anciennes, il voyait que je voulais et que j'étais capable, alors c'est lui qui a fait toutes les démarches. »
Nadia

Même si elles sont satisfaites de leur progression en emploi, deux travailleuses mettent des bémols en expliquant que le regard des collègues a changé à leur égard et que leur statut n'est pas toujours reconnu à juste titre.

« En continuant avec les mêmes gars, des fois il y a de la jalousie qui s'installe : 'Ah! Toi, tu fais juste les belles *jobs*!'. [...] C'est juste que moi, ça fait cinq ans que je suis avec eux, ils ne comprennent pas ça les gars. Quand je suis devenue superviseuse, le changement entre les gars et moi, c'était évident! »
Caroline

En somme, les femmes œuvrant dans la construction doivent continuellement « faire leurs preuves ». Les sept stratégies identifiées par Geneviève Dugré sont utilisées par les interviewées. Myriam se tait lorsque les collègues lui font des blagues sexistes.

« Les gars font des *jokes* et ils me disent : « tu répliques pas »? Je leur dis : 'Vous êtes dix à pouvoir me répliquer, penses-tu que je vais avoir quelque chose pour chacun de vous dix [...]? Je la prends la *joke*... elle entre dans une oreille et ressort par l'autre'. Et ils rient... »
Myriam

Évelyne prend toujours sa place lorsqu'elle arrive sur un nouveau chantier. Elle dit avoir « du front tout le tour de la tête » et ses anciens collègues la reconnaissent, même s'ils ne l'ont pas vue depuis deux ans. Claire répond lorsqu'elle se fait insulter.

« C'est arrivé qu'un gars m'appelait 'les boules' [...] et devant tout le monde. Je lui ai dit : 'Toi, si c'était ta femme qui était à ma place, aimerais-tu ça qu'elle se fasse appeler 'les boules'? Non. Ben c'est la même affaire. Moi, je n'aime pas ça. Ça fait que penses-y'. Je lui ai dit devant le monde. [...] Les autres ont dit : 'Aie le gros, tu t'es fait replacer, hein! Elle est correcte, elle a mis son pied à terre!' »
Claire

Lucie joue le jeu lorsque c'est elle « qui *bitch* les gars ». Nadia sent qu'elle doit faire ses preuves chaque fois qu'elle est devant de nouveaux clients parce qu'elle sent leurs doutes en ce qui concerne ses capacités. Sonia s'est fait des alliés, car elle a créé de bonnes relations

avec ses collègues réguliers, ce qu'elle trouve « merveilleux ». Et finalement, Denise se fait une carapace lorsqu'elle « se fait des blocs » et lorsqu'elle interagit avec ses collègues uniquement si ceux-ci font les premiers pas.

3.4.2 Les difficultés administratives

Les travailleuses de la construction ont mentionné d'autres facteurs d'irritation. Elles considèrent que leur présence au sein de ce milieu n'est pas prise en compte dans leurs relations avec l'administration tant au plan des échanges verbaux que des formulaires.

« C'est un milieu d'homme, on s'entend, donc, le langage, tout est masculin! On dit tout le temps « le gars », alors qu'on pourrait dire « la personne », déjà on enlèverait le sexe. [...] Si on *désexuait* tout, moi, je pense que ça aiderait à l'intégration des femmes. »

Nadia

« Quand je suis venue pour remplir les documents à la CCQ parce que j'arrêtais de travailler [...], dans les papiers, il n'y avait pas l'option 'enceinte'. [...] La pile de papier à remplir était vraiment haute. »

Myriam

Le milieu de la construction est encore empreint des images stéréotypées de l'homme « pourvoyeur » et de la femme « mère au foyer ». Par exemple, les travailleurs de la construction sont peu nombreux à demander des congés parentaux malgré l'adoption d'une nouvelle loi qui permet autant aux hommes qu'aux femmes de bénéficier de ce temps pour s'occuper d'un nouveau-né. La conciliation famille-travail n'est pas une priorité dans l'industrie de la construction et comme le mentionne une travailleuse « le service de garde ne marche pas avec l'horaire des chantiers ».

3.4.3 Apporter le soutien nécessaire aux travailleuses

Quatre des quinze travailleuses rencontrées ont quitté le milieu de la construction : deux se sont réorientées vers un autre métier de l'industrie et trois ont quitté le milieu³⁵. D'autres femmes qui y travaillent toujours affirment avoir eu envie de lâcher à un moment donné ou encore hésitent à poursuivre leur carrière dans ce domaine.

« Je me suis demandé si j'allais être capable de *dealer* avec ça, les propos dégueulasses. [...] Il y avait deux filles qui se posaient ces questions, elles ne savaient pas si elles allaient rester là-dedans, elles trouvaient ça difficile le milieu macho, masculin. »

Sonia

³⁵ On fait ici référence au milieu de la construction dans son sens large, et non à l'industrie assujettie à la loi. Les femmes rencontrées ont toutes travaillées au moins 1 heure dans la dernière année pour des contrats déclarés à la CCQ, mais nous n'avons pas davantage documenté leurs milieux de travail.

« Je suis déçue. Je suis déçue parce que j'ai mis tout mon cœur là-dedans. Retourner à l'école, à mon âge, c'était pas évident. [...] Mais ils [les collègues] vont me casser en deux. »

Denise

Deux d'entre elles ont travaillé comme monteuse de lignes et monteuse de structures d'acier. Elles ont en commun d'avoir rencontré trop de difficultés dans ces métiers pour choisir d'y rester. Elles exercent actuellement un autre métier non traditionnel: jointeuse et électricienne. Nathalie avoue qu'il a été difficile de se faire une place comme monteuse, ce qui explique sa réorientation : « Pour les filles, [...] c'était pas admis, si on veut. C'était dur. Alors qu'électricienne, c'est plus facile ». Julie a aussi changé de métier parce qu'elle n'arrivait pas à obtenir l'emploi désiré comme monteuse:

« J'aimais ça monteuse, mais chez [la compagnie qui m'intéressait], ils ne veulent pas de femmes là-dedans. [...] Je pense que les grosses compagnies avaient des quotas à respecter. Moi, ça m'a nui. [...] Ils ont mal sélectionné. Ils ont eu des mauvaises expériences avec ces femmes-là. »

Rappelons qu'il s'agit de deux métiers où l'on retrouve moins de 1 % de femmes. Quant aux deux autres, elles ont complètement quitté le milieu de la construction. Noémie n'y travaille plus pour des raisons de maladie, elle est en « retraite forcée » et souligne que son départ n'a pas de lien avec le fait qu'elle soit une femme. Pour Ingrid, c'est le manque de travail qui a obligé son départ de l'industrie. Selon l'analyse de Dugré, il s'agit de la principale raison influençant les femmes à quitter les métiers non traditionnels, dont la construction.

Lorsqu'on aborde avec les travailleuses la question du soutien, elles identifient les employeurs comme ayant le rôle le plus important à jouer pour faciliter l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. Ce sont eux qui ont le pouvoir d'embaucher et de donner du travail. Certaines observent d'ailleurs avec regret que les femmes sont souvent les premières à partir sur les grands chantiers de construction. D'autres expliquent pour leur part avoir été soutenues par leur employeur alors qu'elles vivaient des tensions avec un employé irrespectueux, ce qu'elles ont apprécié. Ainsi, peu importe les mesures mises en place, ce sont les employeurs qui ont le pouvoir de les appliquer et de faire en sorte que les travailleuses puissent être intégrées à une équipe de travail.

En ce qui concerne les syndicats, les positions sont variables. Certaines soutiennent que les représentants syndicaux ne comprennent pas souvent ce que vit une travailleuse sur un chantier de construction. Elles suggèrent que les syndicats organisent des « rencontres de sensibilisation pour les gars ». L'une déplore le comportement d'un représentant syndical qui l'a insulté devant un groupe: « il n'aime pas les filles dans les métiers non traditionnels, il n'est vraiment pas pour ça ». D'autres, au contraire, mentionnent qu'elles ont eu de l'aide de

leur syndicat pour trouver du travail. Une a même décidé de devenir déléguée syndicale, justement parce qu'il n'y a pas assez de femmes dans ces postes.

La discrimination que vivent les femmes dans les métiers de la construction est systémique. Même les organisations syndicales qui défendent des droits des travailleurs et travailleuses ont beaucoup à faire dans leurs propres rangs pour s'assurer que le droit au travail des femmes dans le domaine de la construction soit respecté.

Au sujet du Programme d'accès à l'égalité, la presque totalité des travailleuses interrogées a mentionné ne pas connaître le programme ou les mesures. Seules deux femmes sur quinze connaissaient le PAÉ. Lorsque nous leur avons expliqué les dix-huit mesures d'action, la majorité était surprise et quatre d'entre elles ont mentionné avoir déjà entendu parler de quelques-unes, soit la possibilité d'obtenir des cartes sans promesse d'embauche pour 150 heures en trois mois et le référencement prioritaire de femmes à la CCQ.

Toutes les répondantes espèrent qu'il sera un jour plus facile pour les femmes d'intégrer l'industrie de la construction. Elles ne souhaitent cependant pas être embauchées en raison de leur sexe, mais pour leurs compétences. Pour se faire, de profonds changements devront être instaurés dans l'industrie de la construction.

Pour que les femmes soient acceptées dans le domaine de la construction, il faut qu'il y ait concordance entre l'identité collective au sein de l'industrie et l'image de la femme dans la représentation collective. Tant qu'il y aura un écart considérable entre ces deux images, des pièges de rôles s'institueront, et s'incarneront dans des relations paternalistes ou encore dans une division sexuelle des tâches. (Aubert, 1982; cité par Dugré, 2006, p. 136).

L'analyse qualitative en résumé

Les travailleuses de la construction ayant participé à cette recherche ont fait preuve d'une grande générosité en exposant leur parcours professionnel, leur passion pour leur métier et les difficultés rencontrées. L'analyse de leur propos a permis de montrer que le milieu de la construction est fort particulier : il est difficile de trouver un secteur d'emploi aussi archaïque en matière d'égalité entre les sexes. Pourtant, les quelques femmes qui résistent aiment leur métier et souhaitent continuer à l'exercer.

Les travailleuses rencontrées sont des femmes qui ont choisi la construction lors d'une réorientation professionnelle et ont reçu peu de soutien dans ce choix. La majorité a suivi une formation et obtenu un diplôme. La plupart ont été en mesure de réaliser cette première étape sans trop de heurts, même si beaucoup reste à faire pour éliminer le sexisme dans le domaine de la formation professionnelle. L'embauche n'a pas été une mince affaire pour la majorité d'entre elles et les préjugés, le harcèlement sexiste et sexuel font partie de leurs conditions de travail au quotidien. Elles ont démontré à cet égard une force de caractère et une ténacité peu commune. Ce sont des battantes et elles sont fières d'être parmi les premières à exercer leur métier en tant que femmes.

Cependant, le choix d'un métier ne devrait pas nécessiter de telles qualités de résilience. Il devrait être possible pour les femmes – comme pour les hommes d'ailleurs – d'occuper un métier dans l'industrie de la construction sans avoir à développer de telles stratégies d'adaptation pour gagner sa vie. La situation est préoccupante et devrait alarmer la Commission de la construction du Québec, l'ensemble des acteurs de cette industrie de même que la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

Perspectives et recommandations

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

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

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

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

Après 12 ans d'application de ce programme, on constate que les efforts volontaires des principaux acteurs du secteur ne peuvent suffire à transformer le caractère systémique de la discrimination à laquelle les femmes font face dans cette industrie. Les moyens d'action

proposés pour améliorer la situation des travailleuses dans ce secteur doivent donc être nombreux et variés. Les mesures doivent dépasser le stade de la sensibilisation et de l'éducation afin de permettre l'atteinte de résultats tangibles dans un avenir rapproché.

Deux éléments sont à considérer dans l'élaboration de ces mesures de redressement de la situation :

1. Puisqu'il est question de discrimination systémique, il est nécessaire que tous les acteurs du milieu de la construction s'engagent activement à améliorer la situation des femmes au chapitre de la formation, de l'intégration et du maintien en emploi.
2. La présence de travailleuses dans l'industrie doit atteindre un seuil critique. Seul un nombre suffisant de femmes dans les divers métiers de la construction garantira l'amélioration générale de leur intégration dans ce secteur, ce que les initiatives précédentes (dont le Programme d'accès à l'égalité) n'ont pas permis de réaliser.

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

Les entreprises qui mettent en place des mesures de redressement doivent également transformer les pratiques pouvant avoir des effets négatifs sur les nouvelles recrues et pouvant conséquemment minimiser les effets de ces programmes. Ainsi par exemple, les entreprises sont appelées à informer leur personnel des différents aspects des programmes, notamment du maintien des exigences de compétence lors de la sélection³⁶.

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

³⁶ Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives : Maintenir les acquis, élargir le champ d'action. Québec, 1998, p. 136.

aucun cas, une aptitude nécessaire chez un travailleur ou une travailleuse pour pratiquer un métier de la construction et, surtout, pour se maintenir en emploi.

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

Recommandations

Afin d'améliorer la situation des femmes dans l'industrie de la construction, les partenaires du projet *Construire avec Elles* formulent les recommandations suivantes.

No	Recommandations	Responsables et organismes collaborateurs ³⁷
Sur le plan de la présence des femmes dans l'industrie de la construction		
1.	Accroître le nombre de femmes dans les métiers et occupations de l'industrie de la construction afin qu'elles forment 5 % de la main-d'œuvre active de ce secteur en 2013.	Ministère du Travail du Québec Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales Commissions scolaires Emploi-Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
Moyens		
1.1	Renouveler le Programme d'accès à l'égalité (PAÉ) dans l'industrie de la construction. Le PAÉ devrait comprendre : 1) un comité de mise en œuvre formé de représentants de la Commission de la construction du Québec, de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des employeurs, des organisations syndicales et de FRONT; 2) un plan d'action comprenant notamment une mesure obligatoire d'embauche de 5 % de main-d'œuvre féminine pour les employeurs de grandes et de moyennes entreprises de l'industrie de la construction; 3) des mécanismes d'information et de sensibilisation auprès de tous les acteurs du milieu; 4) des mécanismes d'évaluation et de suivi de la situation; 5) un échéancier d'évaluation des résultats atteints pour 2013.	Ministère du Travail du Québec Commission de la construction du Québec Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT

³⁷ Le principal organisme responsable de l'application de la recommandation est identifié en caractères gras dans le tableau.

1.2	Rendre obligatoire la règle d'embauche d'au moins 5 % de travailleuses de la construction chez les entreprises de l'industrie de la construction qui obtiennent un contrat avec le gouvernement du Québec, ses agences publiques ou parapubliques et ses établissements.	Ministère du Travail du Québec Commission de la construction du Québec Les ministères du gouvernement du Québec
1.3	Instaurer un crédit d'impôt pour les entreprises qui atteignent le seuil de 5 % de main-d'œuvre féminine dans les métiers et occupations de la construction quelle que soit leur taille.	Ministère du Travail Canada
Sur le plan de la formation		
2.	Accroître le nombre d'étudiantes dans les programmes de formation professionnelle et technique menant à l'industrie de la construction afin qu'elles forment au moins 20 % de la population étudiante de ces programmes d'ici 2013, dans le contexte de pénurie de main-d'œuvre anticipée pour ce secteur.	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique Emploi-Québec
Moyens		
2.1	Prioriser les femmes et les filles dans les programmes de formation professionnelle et technique menant à l'industrie de la construction.	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique
2.2	Former les conseillers en orientation en milieu scolaire et les enseignants des programmes de formation professionnelle sur l'importance de recruter et former des étudiantes dans les métiers de la construction, en collaboration avec FRONT.	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Conseillers en orientation scolaire Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires Emploi-Québec FRONT
2.3	Sensibiliser et former le personnel d'Emploi-Québec dans toutes les régions du Québec aux défis rencontrés par les femmes qui optent pour un métier non traditionnel et aux enjeux nationaux et régionaux que constitue la pénurie de main-d'œuvre actuelle et à venir dans le secteur de la construction.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Emploi-Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.4	Accroître le nombre de femmes enseignantes dans les programmes de formation professionnelle associés aux métiers de la construction afin qu'elles servent de modèles pour les étudiantes.	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires Commission de la construction du

		Québec
2.5	Mettre en place un programme d'action positive dans les centres de formation professionnelle et technique visant l'embauche de 15 % de femmes enseignant dans les programmes de formation professionnelle et technique associés aux métiers de la construction.	Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique Commission de la construction du Québec
2.6	Favoriser la mise sur pied de ressources en employabilité spécialisées dans les métiers non traditionnels dans les régions qui n'en ont pas.	Emploi-Québec
2.7	Reconnaître l'expertise des organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels pour les femmes en les associant à la détermination des besoins spécifiques de la clientèle et à la mise en œuvre d'actions pour assurer un meilleur accès à la formation professionnelle et technique et à l'emploi. Assortir cette reconnaissance d'un financement de base de la mission de ces groupes.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Emploi-Québec Ministère des Ressources humaines et Développement social Canada Commission de la construction du Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.8	Promouvoir, au moyen d'outils de sensibilisation, les métiers de la construction auprès des filles dès le troisième cycle du primaire afin de favoriser leur recrutement.	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Commissions scolaires FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.9	Augmenter le nombre d'étudiantes à la formation professionnelle et technique dans les métiers de la construction en référant davantage de prestataires aux organismes en employabilité spécialisés dans les métiers non traditionnels.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Emploi-Québec
2.10	Faciliter l'accès aux formations professionnelles ou techniques menant à l'industrie de la construction pour les femmes prestataires qui désirent changer d'orientation professionnelle.	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale Emploi-Québec
2.11	Offrir la possibilité de suivre une formation professionnelle ou technique à temps partiel afin d'assurer une meilleure conciliation études travail famille.	Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique
2.12	Intégrer dès la première session et dans tous les programmes de formation un module sur l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction.	Comité sur la formation professionnelle de la Commission de la construction du Québec
2.13	Soutenir le développement de réseaux d'étudiantes formées dans des métiers de la construction dans les centres de formation professionnelle et technique.	Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires
2.14	Soutenir le développement d'un réseau de contacts avec les entreprises afin d'éviter que les	Ministère de l'Emploi et de la Solidarité sociale

	femmes prestataires d'Emploi-Québec soient refusées à une formation professionnelle ou technique sous prétexte qu'elles n'ont pas de contacts avec les entreprises des secteurs d'activités correspondant aux études qu'elles souhaitent entreprendre.	Emploi-Québec Commissions scolaires Centres de formation professionnelle et technique FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
2.15	Créer un programme de mentorat pour les femmes et les filles diplômées de programmes de formation menant à l'industrie de la construction afin de soutenir leur intégration et leur maintien en emploi dans ce secteur.	Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport Centres de formation professionnelle et technique Commissions scolaires Employeurs Organisations syndicales FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
Sur le plan de l'intégration et du maintien en emploi		
3.	En lien avec le renouvellement d'un PAÉ dans l'industrie de la construction, mettre en œuvre un programme d'actions positives destiné aux entreprises prévoyant que 5 % des emplois dans l'industrie de la construction soient occupés par des femmes d'ici 2013.	Ministère du Travail du Québec Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales Commissions scolaires Emploi-Québec FRONT
Moyens		
3.1	Élaborer et mettre en œuvre le plan d'action du PAÉ renouvelé. Le plan d'action du PAÉ devrait identifier une organisation responsable de l'application, des mécanismes d'évaluation et de suivis, de même qu'une obligation de résultat.	Ministère du Travail Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT
3.2	Développer des outils d'information sur la mise en application du programme d'action positive et sur l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction, destinés aux employeurs, aux syndicats et aux travailleurs et travailleuses.	Commission de la construction du Québec Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel
3.3	Accélérer le processus d'implantation des PAÉ	Commission des droits de la

	afin d'y inclure les entreprises privées et les entreprises ayant moins de 100 employés.	personne et des droits de la jeunesse du Québec Commission de la construction du Québec
3.4	Faire connaître auprès des employeurs le Fonds de formation de l'industrie de la construction qui alloue des incitatifs à la formation.	Fonds de formation de l'industrie de la construction Commission de la construction du Québec Organisations syndicales Associations d'employeurs
3.5	Assurer le financement d'infrastructures sanitaires de base pour les travailleuses et les travailleurs de l'industrie de la construction.	Ministère du Travail
Sur le plan de l'élimination de la discrimination systémique envers les travailleuses		
4.	Soutenir les travailleuses de l'industrie de la construction afin qu'elles poursuivent leur parcours professionnel dans ce secteur d'activité sans vivre de discrimination fondée sur leur sexe.	Commission de la construction du Québec Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels
Moyens		
4.1	Déconstruire les préjugés des principaux acteurs de l'industrie de la construction (employeurs, syndicats, travailleurs) à l'égard des femmes au moyen d'outils de sensibilisation. Réaliser ces activités en collaboration avec FRONT et les autres organismes communautaires spécialisés dans le non traditionnel.	Commission de la construction du Québec Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine Associations d'employeurs Organisations syndicales FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels
4.2	Informar les travailleuses de la construction de leurs droits et des recours possibles en matière de discrimination sexiste et de harcèlement.	Commission de la construction du Québec Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine Associations d'employeurs Organisations syndicales Commission des droits de la personne et des droits de la

		jeunesse du Québec FRONT et autres organismes communautaires spécialisés dans les métiers non traditionnels
4.3	En lien avec la Loi R-20, former les délégués de chantier sur la discrimination systémique à l'égard des travailleuses dans l'industrie de la construction et les habiliter à mieux faire respecter les droits de ces travailleuses.	Organisations syndicales
4.4	Accroître la représentation des femmes aux postes de déléguées syndicales dans le domaine de la construction.	Organisations syndicales Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
4.5	Favoriser le développement de comités sur la condition des femmes au sein des syndicats œuvrant dans le secteur de la construction.	Organisations syndicales
4.6	Développer des programmes d'accueil spécifiques pour les nouvelles travailleuses au moyen du mentorat en entreprise.	Commission de la construction du Québec Organisations syndicales Associations d'employeurs Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine
4.7	Créer un réseau de soutien pour les travailleuses de l'industrie de la construction.	FRONT Ministère de la Culture, des Communications et de la Condition féminine Commission de la construction du Québec Organisations syndicales

Bibliographie

- AUBERT, Nicole. (1982) *Le pouvoir usurpé? Femmes et hommes dans l'entreprise*. Laffont.
- Comité sur l'accès dans l'industrie de la construction (1996) *Les mesures d'accès à l'industrie de la construction*, mai. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (2008) « L'année 2007 aura été l'année d'un nouveau sommet dans la construction au Québec ». Disponible en ligne : ccq.org
- Commission de la construction du Québec. (2008) *L'industrie en chiffre*. Disponible en ligne : ccq.org
- Commission de la construction du Québec. (2007) *Portrait statistique 2006*. Disponible en ligne : ccq.org
- Commission de la construction du Québec (Pub.). (2007-2008) *Carrières construction*.
- Commission de la Construction du Québec. (2005) *L'abandon dans la construction : Analyse du phénomène*. Présentation au Comité sur la formation professionnelle, 25 août. [Document PowerPoint].
- Commission de la construction du Québec. (2006) *La présence des femmes dans la construction*, avril. [Imprimé]
- Commission de la Construction du Québec. (2006) *Le programme d'accès des femmes à l'industrie de la construction. Bientôt 10 ans*. Présentation : Colloque « Femmes de l'école au chantier... ». École des métiers et occupation de l'industrie de la construction du Québec, 3 février. [Document PowerPoint].
- Commission de la construction du Québec. (2006) *L'industrie de la construction au Québec : Au service de la qualité et de la prospérité*, février. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (2006) *Métiers et occupations dans l'industrie de la construction*. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (2003) *Bilan mi-étape du programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction*, Mémoire d'information au Conseil d'administration de la Commission de la Construction du Québec (extrait), 6 octobre. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (2003) *Stratégie de communication et de promotion des femmes dans les métiers et occupations*, 12 mars. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (2000a) *État de la situation du programme d'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, Mémoire d'information au Conseil d'administration de la Commission de la Construction du Québec (extrait), 13 novembre. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (2000b) *Un lieu de concertation pour l'industrie*. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (1999) *Mesures visant à constituer un bassin de femmes formées pour l'industrie*, 16 avril. [Imprimé]
- Commission de la construction du Québec. (1996) *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, mai. [Imprimé]

- Commission de la construction du Québec. (Non daté) *Guide de référence pour remplir le rapport mensuel de l'employeur*. Disponible en ligne : ccq.org
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. (1998) *Les programmes d'accès à l'égalité au Québec. Bilan et perspectives. Maintenir les acquis, élargir le champ d'action*, décembre.
- Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec. *Programmes d'accès à l'égalité*. Disponible en ligne : cdpdj.qc.ca
- Conseil du patronat du Québec. (2005) *Un impératif incontournable : améliorer la productivité sur les chantiers de construction. Mémoire sur le projet de loi no 135 : Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Présenté à la Commission permanente de l'économie et du travail, novembre. [Imprimé]
- CSN-Construction. (2005) *Mémoire de la CSN-Construction sur le projet de loi 135 : Loi modifiant la Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Présenté à la Commission permanente de l'économie et du travail, 29 novembre. [Imprimé]
- DAUNE-RICHARD, Anne-Marie. (1998) « Qualifications et représentations sociales », dans M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. La Découverte.
- DUGRÉ, Geneviève. (2006) *Travailleuses de la construction*. Remue-Ménage.
- Information sur le Marché du Travail. (2007) *Les chiffres clés de l'emploi au Québec*. Disponible en ligne : emploiuebec.net
- LEGAULT, Marie-Josée (col.) (2002) *Équité en emploi - Équité salariale*, Recueil de textes originaux conçus pour la TELUQ-UQAM.
- LEGAULT, Marie-Josée. (2001) « Violence auprès des femmes dans les secteurs d'emploi non traditionnellement féminins et indemnisation », *Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé*, vol. 3, no. 1.
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2006) *Rapport d'enquête. La Relance au secondaire en formation professionnelle 2006*. Disponible en ligne : mels.gouv.qc.ca
- Ministère de l'Éducation du Loisir et du Sport. (2005) *La formation professionnelle et technique au Québec. Un aperçu*. Disponible en ligne : mels.gouv.qc.ca
- PADAVIC, Irene et Barbara F. RESKIN. (1990) « Men's Behavior and Women's Interest in Blue-Collar Jobs », *Social Problems*, vol. 37, no. 4.
- SELLTIZ. Claire (dir.) (1977) *Les méthodes de recherche en sciences sociales*. HRW.

Annexe 1

Glossaire des termes de la CCQ

Apprenti : Le titulaire d'un certificat de compétence-apprenti délivré par la Commission (CCA).

Apprentissage : L'apprentissage d'un métier dans l'industrie de la construction se calcule en termes d'heures de formation professionnelle et de perfectionnement ainsi que d'heures de travail exercées dans le métier. La durée de l'apprentissage se divise en périodes d'apprentissage de 2 000 heures chacune. Le nombre de périodes varie selon le métier.

Attestation d'expérience : Une attestation d'expérience délivrée en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction (R.R.Q., 1981, c. F-5, r. 3).

Carnet d'apprentissage : Un document émis par la Commission attestant la période d'apprentissage d'un apprenti;

Certificat de qualification : Un certificat de qualification délivré en vertu du Règlement sur la formation et la qualification professionnelles de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction.

Chantier de construction : L'ensemble des travaux effectués par un employeur dans un même projet.

Compagnon : Le titulaire d'un certificat de compétence-compagnon (CCC).

Groupe de formation : Groupe d'élèves recevant une formation par une institution d'enseignement au cours d'une même plage horaire et utilisant les mêmes locaux/ressources matérielles (synonyme : classe).

Métier : Un métier défini à l'annexe 2.

Spécialité : Une partie d'un métier défini à l'annexe A.

Occupation : Les conditions d'obtention du certificat diffèrent selon la disponibilité de la main-d'œuvre. Pour certaines occupations, le candidat doit satisfaire à des conditions d'admission particulières.

- Conditions minimales :
 - être âgé d'au moins 16 ans, à l'exception des boute-feux et des scaphandriers qui doivent avoir au moins 18 ans;
 - avoir réussi le cours Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction;
 - être ou devenir diplômé du Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction (CCGIC).

Annexe 2

Définition des métiers

(Source : Annexe A du document « Règlements relatifs à la main-d'œuvre de l'industrie de la construction » (Codification administrative de la CCQ – Mai 2006)

Groupe I

Le groupe I comprend le métier de charpentier-menuisier et celui de poseur de systèmes intérieurs.

1. Charpentier-menuisier : Le terme « charpentier-menuisier » désigne toute personne qui exécute des travaux de charpente de bois, des travaux de menuiserie, des travaux d'assemblage, d'érection et de réparation des pièces de bois ou de métal, telles que :

- a) les coffrages à béton incluant les coffrages pour empattements, murs, piliers, colonnes, poutres, dalles, escaliers, chaussées, trottoirs et bordures sur le sol et les dispositifs de rétention des coffrages;
- b) les moustiquaires, cadres de portes et de châssis, portes, fenêtres, seuils, coupe-froid, murs-rideaux et déclins de bois, d'aluminium ou autre composition;
- c) les cloisons métalliques;
- d) les bardeaux, la tôle non soudée et non agrafée qui s'y rapporte, les tuiles de grès;
- e) les isolants en nattes, en rouleaux ou en panneaux fixés à l'aide de clous, d'agrafes ou de colle;
- f) les panneaux muraux;
- g) les lattis de bois ou d'autre composition;
- h) les colombages (tournisses) d'acier;
- i) louage des coins de fer et des moulures métalliques;
- j) les armoires, comptoirs et tablettes amovibles ou fixes incluant l'application de feuilles de plastique lamellé ou autre revêtement analogue;
- k) le carrelage acoustique, y compris les moulures;
- l) les allées de quilles et leurs accessoires;
- m) les parquets incluant le ponçage et la finition;
- n) le gazon synthétique;
- o) la mise en place, le levage et la manutention des pièces suivantes : palplanches en acier, pieux d'étalement, moises, entretoises, étrépillons, pieux de support et étais temporaires en acier ou en bois de charpente lourd enfoncé dans le sol.

Spécialité parquetage-sablage. Le métier de charpentier-menuisier comprend la spécialité du parqueteur-sableur.

Le terme « parqueteur-sableur » désigne toute personne qui :

- a) en vue d'assembler un parquet de bois ou d'autres matériaux composites de substitution,
 - i. prépare, assemble et pose les fourrures et le recouvrement du faux plancher;
 - ii. exécute les travaux de préparation mineure de la surface;
 - iii. pose les isolants thermiques et sonores;
 - iv. pose le parquet, notamment les lattes de bois et la parqueterie, incluant les moulures périphériques;
 - v. effectue le ponçage et la finition du parquet.

b) pose le parquet des allées de quilles et en effectue le ponçage et la finition.

L'exécution des travaux décrits au premier et au troisième alinéas, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive. D.1297-97, a. 1.

2. Poseur de systèmes intérieurs : Le terme « poseur de systèmes intérieurs » désigne toute personne qui :

- a) prépare et pose tout genre de lattis;
- b) prépare, assemble et pose tout matériel de métal attaché ou soudé servant au montage et à l'installation de tout support métallique pour plafonds suspendus;

c) pose les montants (colombages) de métal pour murs ou cloisons propres à recevoir toute latte de métal, de gypse ou de composition semblable ou toute planche murale ou tout carreau de gypse;

d) applique des panneaux muraux de gypse ou de matériau composite sur les cloisons en colombage d'acier ou sur des fourrures de métal;

e) pose tout treillis métallique propre à recevoir tout genre d'enduit;

f) pose des carreaux acoustiques.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe II

Le groupe II comprend le métier de grutier, le métier d'opérateur de pelles mécaniques, le métier d'opérateur d'équipement lourd et le métier de mécanicien de machines lourdes.

Le métier d'opérateur d'équipement lourd comprend 4 spécialités : la spécialité d'opérateur de tracteurs, la spécialité d'opérateur de niveleuses, la spécialité d'opérateur d'épanduses, la spécialité d'opérateur de rouleaux.

3. Grutier : Toute personne qui :

a) opère des grues de tout genre, telles que grues polycônes, pylônes, suspendues, à chevalement, automotrices sur locomotives ou camion sur roues ou chenilles avec attachements hydrauliques, électriques, mécaniques et électro-mécaniques;

b) opère des ponts roulants, des machines à trépan, sonnettes et grues équipées de sonnettes pour l'enfoncement des palplanches et des pilotis en ciment, en tubes ou autres.

Le grutier opère aussi ces machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

4. Opérateur de pelles mécaniques : Toute personne qui opère tout genre de pelles mécaniques, rétrocaveuses, grues équipées d'une benne preneuse ou traînante, excavateurs à bras-robot et tout autre équipement d'excavation analogue monté sur roues ou sur chenilles, fixe ou mobile.

L'opérateur de pelles mécaniques opère aussi ces machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

5. Opérateur d'équipement lourd : Toute personne qui opère des machines comprises dans l'une ou l'autre des spécialités suivantes :

1) La spécialité d'opérateur de tracteurs : Relève de la spécialité d'opérateur de tracteurs, l'opération des tracteurs sur roues ou chenilles avec flèches, godets ou attachements, des rétrocaveuses « pépîne », des brise-béton, des boutoirs, des décapeuses, des chargeuses frontales en butte, des trancheuses, des tracteurs à grue latérale ou en bout et des tracteurs sur roues montés d'un excavateur ou d'une fourchette.

2) La spécialité d'opérateur de niveleuses : Relève de la spécialité d'opérateur de niveleuses, l'opération de niveleuses;

3) La spécialité d'opérateur d'épanduses : Relève de la spécialité d'opérateur d'épanduses, l'opération des profileuses-épanduses et des épanduses d'asphalte ou de béton.

4) La spécialité d'opérateur de rouleaux : Relève de la spécialité d'opérateur de rouleaux, l'opération des rouleaux-compresseurs et des compacteurs non manuels.

Les opérateurs de machine dans les 4 spécialités ci-dessus mentionnées opèrent aussi les machines lorsqu'elles fonctionnent à l'électricité.

6. Mécanicien de machines lourdes : Toute personne qui fait l'entretien et la réparation de grues, de pelles mécaniques, de niveleuses, d'épanduses, de rouleaux, de tracteurs, de camions hors route de même que tout autre équipement ou machinerie de construction motorisés, fixes ou mobiles, servant à des fins de terrassement, de manutention ou d'excavation.

Cependant ne relèvent pas de l'exercice du métier les travaux suivants : la réparation des moteurs à air comprimé et des outils pneumatiques tels que les marteaux, les foreuses, les burins et les alésoirs, la pose et la réparation des pneus, l'installation des courroies, des essuie-glaces et des phares, le graissage et le débosselage.

Groupe III

Le groupe III comprend le métier de monteur d'acier de structure, le métier de chaudronnier, le métier de serrurier de bâtiment et le métier de ferrailleur.

7. Monteur d'acier de structure : Le terme « monteur d'acier de structure » désigne toute personne qui fait, à l'exclusion des travaux exécutés en regard de la construction ou de l'entretien des lignes de transmission ou de distribution électrique :

a) le montage et l'assemblage de tous les éléments en fer et en acier qui entrent dans la construction :

i. des immeubles, y compris les cloisons, les toitures préfabriquées, les sections murales comprenant les fenêtres en métal;

ii. des bâtiments entièrement préfabriqués;

iii. des ponts, des viaducs, des métros, des tunnels;

iv. des antennes de postes émetteurs de radio et de télévision;

v. des monte-charge, des déchargeurs de wagons, des grues, des transporteurs, des déchargeurs de minerai;

vi. des portes d'écluse, des portes amont;

vii. de l'équipement de réglage hydraulique;

viii. des tours, des silos et trémies à charbon, à pierre, à coke, à sable et à minerai;

ix. des couloirs et trémies à cendre;

b) le montage des éléments de charpente en béton (panneaux muraux et dalles de planchers ou de plafonds), lorsqu'on utilise de l'équipement mécanique;

c) le montage et la construction des tuyaux de cheminée assemblée par section ou autrement, de même que tout prolongement et toute réparation de tels tuyaux;

d) le déchargement, le levage et la mise en place de chaudières complètes, de réservoirs à vapeur et d'éléments assemblés de chaudières à tubes d'eau et de machinerie dans leur position approximative;

e) le découpage au chalumeau, la soudure, le rivetage, le gréage, l'échafaudage, le montage de la charpente, le montage et le démontage de charpente temporaire ou d'étalement se rapportant à l'un ou l'autre des travaux ci-dessus décrits.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

8. Chaudronnier : Le terme « chaudronnier » désigne toute personne qui fait les opérations se rapportant à la construction de générateurs de vapeur, de chaudières ou de réservoirs et comprenant :

a) tout travail de montage, de démontage, d'assemblage et de démolition de chaudières, ainsi que le montage d'acier s'y rapportant;

b) la mise en place de l'équipement sur des bases ou supports;

c) la pose et le roulage des tubes;

d) la pose de toute partie sous pression ou non, à l'exception du déchargement, du levage ou de la mise en place de chaudières portatives, de réservoirs à vapeur et d'éléments assemblés de chaudières tubulaires;

e) tout travail se rapportant aux raccords en Y, aux réservoirs de fumée, aux cheminées, aux colonnes d'air, aux flotteurs, aux chauffe-eau et aux réchauds, aux fumivores, aux réservoirs de toutes sortes, ainsi qu'aux travaux en fer laminé en rapport avec ceux-ci;

f) le montage et la construction de purgeoirs, de génératrices à gaz, de cuves de brasseries, de colonnes d'alimentation, d'embranchements et de gazomètres ainsi que le déchargement, le levage et la mise en place de l'équipement ou des pièces se rapportant aux dispositifs ci-dessus décrits;

g) tout travail de découpage au chalumeau, d'épandage, de matage, de rivetage, de soudure et d'appareillage se rapportant aux opérations ci-dessus décrites.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

9. Serrurier de bâtiment : Le terme « serrurier de bâtiment » désigne toute personne qui fait au moyen de machines, d'outils ou de soudure, le tracé, la coupe, la préparation et l'assemblage de toute pièce de métal pour la fabrication d'articles tels que les escaliers

intérieurs et extérieurs, les garde-corps, les clôtures à l'exclusion des clôtures en fil de fer, les barrières, les châssis, les marquises, les trappes de cave et d'inspection, les grillages de tout genre, les chutes à charbon, les portes de voûte, les portes coupe-feu, les cloisons, les appareils de sauvetage ou tout travail de même nature; l'installation ou le montage de tels articles.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

10. Ferrailleur : Le terme « ferrailleur » désigne toute personne qui coupe, plie, cintre, attache, pose et assemble les tiges et treillis métalliques avec du fil de fer, des attaches ou par des procédés de soudage, dans la construction des coffrages, colonnes, poutres, dalles ou autres ouvrages analogues pour renforcer le béton.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe IV

Le groupe IV comprend le métier de ferblantier et le métier de couvreur.

11. Ferblantier : Le terme « ferblantier » désigne toute personne qui travaille la tôle d'une épaisseur maximale de 10 jauges (fer, cuivre, aluminium, acier inoxydable, et autre matière similaire) et, notamment :

a) trace, fabrique et pose, sur les chantiers de construction, toutes sortes d'objets en métal en feuilles;

b) fait le montage et la réparation de systèmes de ventilation, de climatisation, de chauffage à air chaud et de tout système pour l'évacuation de matières diverses, telles que copeaux, vapeurs, fumées ou poussières, pose les isolants intérieurs en rapport avec ces systèmes et met en place des appareils préfabriqués;

c) fait tout autre travail analogue tel que le revêtement métallique de lanterneaux, de corniches, de coupe-feu et de solins; l'installation de gouttières et d'autres objets métalliques préfabriqués, tels que tablettes, casiers, cloisons, revêtements muraux, écrans, plafonds.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

12. Couvreur : Le terme « couvreur » désigne toute personne qui applique et pose sur les couvertures, des compositions d'asphalte, de gravier, de papier bardeau, des tuiles de grès ou d'autres produits similaires. Le travail comprend également la réparation et l'isolation de telles couvertures, y compris le coupe-vapeur, les membranes de toitures rapportées, les membranes d'imperméabilisation, ainsi que la pose de la tôle non soudée et non agrafée.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe V

Le groupe V comprend le métier de peintre, le métier de poseur de revêtements souples et le métier de calorifugeur.

13. Peintre : Le terme « peintre » désigne toute personne qui exécute :

a) les travaux de préparation et de conditionnement des surfaces à l'intérieur et à l'extérieur de toute construction et leur revêtement d'une ou plusieurs couches de composés filmogènes en vue d'en assurer la protection et l'embellissement.

Le terme « composés filmogènes » désigne toute substance liquide ou gommeuse, naturelle ou synthétique, transparente, semi-transparente, opaque ou colorée, qui a pour propriété de former un film protecteur continu sur les surfaces;

b) les travaux de revêtement de surface murale au moyen de papier tenture ou de tout autre matériau similaire, naturel ou synthétique, pré-encollé ou collé;

c) les autres travaux comportant la pose de renforts, de coins de fer et d'accessoires, ainsi que le remplissage des joints de planches murales.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

14. Poseur de revêtements souples : Le terme « poseur de revêtements souples » désigne toute personne qui pose :

- a) les revêtements souples en vinyle, asphalte, caoutchouc, liège, linoléum ou tout autre matériau collé mais non cloué;
- b) des moquettes, des tapis et sous-tapis, à l'exclusion de tuiles acoustiques appliquées sur les murs et plafonds.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

15. Calorifugeur : Le terme « calorifugeur » désigne toute personne qui exécute, soit par aspersion ou toute autre méthode conventionnelle, les travaux d'isolation thermique suivants :

- a) i. isolation thermique de tout système de tuyauterie nouveau ou existant, qu'il s'agisse d'installation, de réparation ou de rénovation de tels systèmes, y compris l'application de tous les finis protecteurs;
- ii. tuyauterie servant au transport d'un fluide quelconque (eau chaude, eau froide, vapeur, gaz, huile, essence, ammoniacque, etc.);
- iii. tuyauterie et conduit pour la climatisation, la ventilation ou la réfrigération;
- b) isolation thermique de calorifères, de fournaies, de chaudières, de réservoirs et de tout autre appareil similaire, à l'exclusion du montage en briques des parois de chaudières.

Le calorifugeur peut également poser des isolants rigides ou semi-rigides.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe VI

Le groupe VI comprend le métier de plâtrier, le métier de cimentier-applicateur, le métier de briqueteur-maçon et le métier de carreleur.

16. Plâtrier : Le terme « plâtrier » désigne toute personne qui :

- a) pose à la truelle ou à la machine des enduits calcaires, tels que plâtre, célérité, mortier, ciment, composition métallique, stuc ou autres succédanés;
- b) fixe les moulures d'arrêt des coins métalliques (chanfreins) ou autres, et les accessoires reliés à ces travaux;
- c) fait le tirage et le remplissage des joints de planches murales de gypse;
- d) exécute les travaux de moulures de plâtre et fait le coulage et la pose des ornements.

17. Cimentier-applicateur : Le terme « cimentier-applicateur » désigne toute personne qui :

- a) prépare et finit les surfaces de ciment sur les planchers, les murs, les trottoirs et les pavages;
- b) fait les revêtements unis ou l'ornementation en ciment;
- c) applique les durcisseurs et les scellants ou fait tout autre revêtement de nature semblable sur les planchers, les trottoirs, les pavages et autres travaux de routes à l'intérieur des tunnels;
- d) fait l'application et la finition d'imperméabilisation métallique, y compris la couche préservatrice et l'installation de membranes d'imperméabilisation.

Le travail sur les murs faisant suite au travail de parquets se limite, pour le cimentier-applicateur, à la hauteur de la plinthe.

18. Briqueteur-maçon : Le terme « briqueteur-maçon » désigne toute personne qui fait :

- a) la taille, le sciage, la pose avec du mortier, du ciment ou autre adhésif quelconque, ainsi que le tirage des joints des pièces de maçonnerie suivantes :
 - i. briques, pierres naturelles ou artificielles;
 - ii. briques acides, briques à feu, de plastic, de ciment ou de tout autre matériau réfractaire posé à la main ou par méthode pneumatique ou mécanique;
 - iii. carreaux de matériaux réfractaires;
 - iv. terres cuites (terra-cotta);

- v. béton architectural préfabriqué;
- vi. blocs de gypse, de béton ou de verre, blocs de matériaux composites, blocs d'agréats légers pour murs ou cloisons;
- b) la pose et la soudure des dispositifs d'ancrage, ainsi que la pose des isolants rigides à l'intérieur des murs et des cavités de maçonnerie.

19. Carreleur : Le terme « carreleur » désigne toute personne qui :

- a) taille et pose le marbre, le granit, le granito préfabriqué, l'ardoise, les carreaux céramiques vitrifiés ou émaillés, et autres matériaux similaires ou de substitution;
- b) installe des bandes, des lattes et des ancrages métalliques et divers mélanges granitiques;
- c) pose la base nécessaire aux ouvrages cités ci-dessus;
- d) polit à la main ou à la machine, à sec ou par voie humide, toute surface de granit, marbre ou tout autre matériau de même nature, et fait la cimentation et le masticage des interstices.

Groupe VII

Le groupe VII comprend le métier de mécanicien de chantier.

20. Mécanicien de chantier : Le terme « mécanicien de chantier » désigne toute personne qui :

- a) fait l'installation, la réparation, le réglage, le montage, le démontage et la manutention de la machinerie, y compris celle se rapportant aux allées de quilles; de convoyeurs et d'équipements installés de façon permanente; de portes automatiques et accessoires; de planchers ajustables pour recevoir la machinerie;
- b) fabrique des gabarits pour cette machinerie et ces équipements.

Groupe VIII

Le groupe VIII comprend le métier d'électricien.

21. Électricien : Le terme « électricien » désigne toute personne qui fait des travaux de construction, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien d'installations électriques aux fins d'éclairage, de chauffage et de force motrice, y compris dans tous les cas les fils, câbles, conduits, accessoires, dispositifs et appareils électriques formant partie de l'installation elle-même et y étant reliés au raccordement de l'installation au réseau du service public ou du service municipal l'alimentant, lequel point de raccordement est au mur de l'édifice ou du bâtiment le plus rapproché de la ligne du service public.

Le terme « électricien » désigne également toute personne qui fait des travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien des divers systèmes de sécurité tels alarme-incendie, alarme-intrusion, carte d'accès et caméra vidéo.

Spécialité d'installateur de systèmes de sécurité : Le terme « installateur de systèmes de sécurité » désigne toute personne qui fait des travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation et d'entretien des divers systèmes de sécurité tels alarme-incendie, alarme-intrusion, carte d'accès et caméra vidéo, à l'exclusion des installations électriques définies au paragraphe 3 de l'article 2 de la Loi sur les installations électriques (L.R.Q., c. I-13.01).

Les travaux décrits dans la juridiction de l'installateur de systèmes de sécurité ne comprennent pas la pose des conduits et du câblage dans ces conduits, sauf pour les travaux nécessitant dans leur totalité moins d'une journée de travail et moins de 150 mètres de conduits et de pose de câblage à l'intérieur desdits conduits.

L'exécution des travaux décrits ci-dessus comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive. Remp D.1489-95, a. 6.

Groupe IX

Le groupe IX comprend le métier de tuyauteur, le métier de mécanicien en protection-incendie et le métier de frigoriste.

22. Tuyauteur : Le terme « tuyauteur » désigne toute personne qui fait dans un bâtiment ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes compris dans l'une ou l'autre des spécialités suivantes :

1) Spécialité du plombier : Relèvent de la spécialité du plombier :

a) les systèmes de plomberie, à savoir :

i. la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à l'alimentation en fluides de ces systèmes;

ii. la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages utilisés pour le drainage, l'égouttement et l'arrière ventilation des siphons dans ces systèmes;

b) la tuyauterie, les appareils et accessoires utilisés dans les installations telles que raffineries de pétrole, pompes à essence, lignes d'air, pipe-lines et arrosage.

2) Spécialité du poseur d'appareils de chauffage : Relèvent de la spécialité du poseur d'appareils de chauffage :

a) les systèmes de chauffage et de combustion comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides ou à la production de la force motrice ou de la chaleur par ces systèmes;

b) la tuyauterie, les appareils et accessoires utilisés dans les installations telles que raffineries de pétrole, pompes à essence, lignes d'air, pipe-lines et arrosage.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

22.1 Mécanicien en protection-incendie : Le terme « mécanicien en protection-incendie » désigne toute personne qui fait, dans un bâtiment ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes de giclement automatique comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages utilisés pour prévenir et combattre les incendies.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

22.2 Frigoriste : Le terme « frigoriste » désigne toute personne qui fait, dans un bâtiment ou construction, à l'exclusion des travaux d'aqueduc et d'égout et leurs embranchements, les travaux d'installation, de réfection, de modification, de réparation ou d'entretien des systèmes de réfrigération d'une capacité d'au moins un ¼ c.v. comprenant la tuyauterie, les appareils, accessoires et autres appareillages nécessaires à la distribution des fluides et à la production du froid par ces systèmes.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe X

Le groupe X comprend le métier de mécanicien d'ascenseur.

23. Mécanicien d'ascenseur : Le terme « mécanicien d'ascenseur » désigne toute personne qui fait l'installation, la réfection, la modification, la réparation et l'entretien d'un système de déplacement mécanisé, composé d'appareils, d'accessoires et autres appareillages, tels que les ascenseurs, monte-charge, escalators, échafauds volants, monte-pente, monte-plats, plateaux amovibles sur scènes de théâtre, trottoirs mouvants et autres appareils similaires généralement utilisés ou utilisables, pour le transport de personnes, d'objets ou de matériaux. L'installation d'un système de déplacement mécanisé comprend de plus le raccordement électrique des appareils, des accessoires à partir de la boîte de débranchement du conduit principal (main line disconnexion switch). L'installation comprend également l'opération d'un système temporaire ou non terminé, ainsi que l'opération d'un système terminé lorsque celui-ci est utilisé, à la demande de l'employeur en construction, pour le déplacement de ses salariés et de ses matériaux.

L'exécution des travaux décrits aux alinéas précédents, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive.

Groupe XI

Le groupe XI comprend le métier de monteur-mécanicien (vitrier).

24. Monteur-mécanicien (vitrier) : Le terme « monteur-mécanicien (vitrier) » désigne toute personne qui fait l'installation et la réparation d'ouvrages, permanents ou non, se rapportant à l'industrie du verre plat et de tout autre ouvrage similaire fait de métaux ou de matériaux de substitution, notamment, l'installation et la réparation de toutes sortes de vitres et leur encadrement, de panneaux à tympan, d'objets d'ornementation ou de décoration, de revêtements préfabriqués, de murs rideaux, de portes, de fenêtres, de devantures et autres ouvrages similaires composés de métal en feuilles ou en moulure et posés avec une base adhérente ou autrement, mais seulement, dans le cas d'ouvrages constitués de matériaux autres que du verre, lorsqu'ils sont accessoires ou secondaires à la pose ou au montage de verre plat, lorsqu'ils sont reliés aux ouvertures du bâtiment, et lorsqu'ils sont utilisés comme substitut du verre.

L'exécution des travaux décrits au premier alinéa, comprend la manutention reliée à l'exercice du métier aux fins d'installation immédiate et définitive. Aj D.937-97, a. 2.

Annexe 3

Liste des centres de formation professionnelle qui ont offert au moins un programme de formation lié à l'industrie de la construction de 2003 à 2007

Source : CCQ (2007-2008) *Carrières construction*.

(CIMIC) Centre intégré de mécanique industrielle de la Chaudière
Aviron Québec, Collège Technique
C.F.P. en métallurgie de Laval
C.E.F.P.A. (Pavillon Bégin)
C.F. en montage de lignes
C.F.M.V.L. Centre de formation en mécanique de véhicules lourds de St-Romuald
C.F.P. Anjou
C.F.P. C.-E.-Pouliot
C.F.P. Carrefour Formation Mauricie
C.F.P. Châteauguay Valley
C.F.P. Compétence Rive-Sud
C.F.P. d'Amqui
C.F.P. Daniel-Johnson
C.F.P. de Charlevoix (Pavillon Les Cimes)
C.F.P. de Charlevoix (Pavillon Saint-Aubin)
C.F.P. de Châteauguay
C.F.P. de la Pointe-du-Lac
C.F.P. de Lachine Pavillon Dalbé-Viau
C.F.P. de Lévis
C.F.P. de Matane
C.F.P. de Neufchâtel
C.F.P. Dolbeau-Mistassini
C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs
C.F.P. du Fleuve-et-des-Lacs (Trois-Pistoles)
C.F.P. EMOICQ
C.F.P. Gérard-Filion
C.F.P. Jonquière (Édifice du Royaume)
C.F.P. Le Chantier
C.F.P. Le Tremplin
C.F.P. Mont-Joli-Mitis
C.F.P. Nova
C.F.P. Paspébiac-Bonaventure
C.F.P. Pavillon technique
C.F.P. Pavillon-de-l'Avenir
C.F.P. Pierre-Dupuy
C.F.P. Pozer
C.F.P. Roberval
C.F.P. Wilbrod-Bherer
C.F.P.O (Centre de formation professionnelle de l'Outaouais)
Centre André Morissette
Centre Bernard-Gariépy
Centre de F.P. de la Jamésie
Centre de Formation des Métiers de l'Acier
Centre de formation en conduite d'engins de chantier et de grues (Atelier-école Les Cèdres)
Centre de formation Harricana
Centre de formation professionnelle (Montréal)
Centre de formation professionnelle de Cowansville

Centre de formation professionnelle Mont-Laurier
 Centre de formation professionnelle Qualitech
 Centre de formation professionnelle Relais de la Lièvre-Seigneurie (Pavillon Relais de la Lièvre)
 Centre de formation Rimouski-Neigette
 Centre de formation Vision 20-20
 Centre d'études professionnelles
 Centre form. prof. Lac-Abitibi
 Centre intégré de formation en métallurgie
 Centre La Croisée
 Centre l'Envol
 Centre national de conduite d'engins de chantier (Pavillon St-Jean-Chrysostome)
 Centre Paul-Rousseau
 Centre Performance Plus
 Centre Polymétier
 Centre Samuel-De Champlain
 CFP en métallurgie
 CFP Paul-Gérin-Lajoie
 CIMME
 Cowansville Vocational Education Training Centre
 École nationale de camionnage et équipement lourd (E.N.C.E.L.)
 École Polymécanique de Laval
 École professionnelle de métiers
 École professionnelle de Saint-Hyacinthe - Pavillon Brouillet
 École professionnelle de Saint-Hyacinthe - Pavillon central)
 Institut technique Aviron de Montréal
 Métiers de la construction de Montréal
 Métiers de l'équipement motorisé de Montréal
 Métiers du Sud-Ouest-de-Montréal
 C.F.P. A.-W.-Gagné
 Centre de formation professionnelle 24-Juin
 Centre de formation professionnelle des Moulins
 Centre de formation professionnelle Lennoxville
 Centre d'excellence en formation industrielle (Estrie)
 Pavillon de l'Argile
 Pavillon Montcalm

Annexe 4

Groupes focus : Questions de la grille d'entretien

O. PRÉAMBULE

- A.** Bienvenue à toutes et merci d'avoir accepté notre invitation. L'objectif de la rencontre de ce soir est d'échanger avec vous sur la situation des femmes dans les métiers de la construction dans le cadre du projet *Construire avec Elles*.
La rencontre sera d'une durée d'environ 2 heures.

B. Présentation des personnes :

- Marie-Eve Quirion, agente de recherche pour l'organisme Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), animatrice de la rencontre.
- Michèle Dupuis, coordonnatrice de FRONT, observatrice.
(ou Hélène Vachon, présidente de FRONT, observatrice).
- Jennifer Dupuis, administratrice de FRONT, assistante à l'animation (prise de notes).

C. Présentation de l'étude :

Le projet *Construire avec Elles* est un projet partenarial entre l'organisme FRONT, le Service aux collectivités de l'UQAM, la CSN-Construction et le Comité Condition Féminine du Conseil central du Montréal métropolitain de la CSN.

L'objectif du projet est d'augmenter et maintenir le nombre de femmes dans le milieu de la construction. Pour ce faire, nous analysons le niveau d'atteinte des mesures d'accès pour les femmes dans les métiers de la construction, telles que visées dans le Programme d'Accès à l'Égalité en 1996, ainsi que les barrières nuisant à l'embauche et le maintien en emploi des femmes.

D. Confidentialité :

Votre participation est volontaire et vous pouvez vous retirer du projet en tout temps. Les informations qui vous nous fournirez demeureront confidentielles.

Avant de commencer l'entrevue, j'aimerais que nous prenions ensemble le temps de lire le formulaire de consentement et, si cela vous convient, que vous le signiez. J'aimerais aussi que vous remplissiez une fiche descriptive. Cette fiche nous permettra de faire un portrait global des femmes ayant accepté de participer au projet.

Est-ce que vous acceptez que la rencontre soit enregistrée?

E. Fonctionnement formel :

L'entrevue consiste en une dizaine de questions. Nous voulons vous laisser un espace de parole pour que vous puissiez partager votre expérience. Mais puisque nous sommes restreintes dans le temps, je vous demanderais d'être assez concises dans vos réponses pour que toutes les femmes aient l'opportunité de s'exprimer sur chaque question. Si nécessaire – et pour éviter que l'on parle toutes en même temps – je prendrai des tours de paroles. Vous pourrez donc me faire un petit signe pour que je prenne en note que vous voulez vous exprimer et je vous indiquerai à quel moment vous pouvez prendre la parole.

- F.** Avez-vous des questions avant de commencer l'entrevue?

GRILLES POUR FEMMES AYANT SUIVI UN PROGRAMME DE FORMATION

I. PRÉSENTATION (tour de table)

1. Pouvez-vous vous présenter en indiquant quel métier vous exercez (dans le domaine de la construction), depuis combien de temps et dire, brièvement, ce qui vous a motivé à choisir un travail dans le domaine de la construction.

II. L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Nous voulons savoir comment s'est passée votre intégration dans le milieu.

2. D'abord, en tant que femmes, comment s'est déroulée votre formation dans ces domaines majoritairement masculins?
 - Quels ont été les facteurs facilitant l'obtention de votre diplôme?
 - Quelles ont été les difficultés rencontrées?
3. Auriez-vous des recommandations à faire afin que plus de femmes poursuivent une formation dans les métiers de la construction?

III. INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

4. Comment avez-vous trouvé du travail dans le milieu de la construction?
 - En tant que femmes, quelles ont été les difficultés rencontrées?
5. J'aimerais savoir comment s'est passée votre intégration dans le milieu.
Est-ce que vous diriez que votre intégration a été :
 - a. Facile et agréable
 - b. Plutôt facile et agréable
 - c. Assez difficile et exigeante
 - d. Très difficile et exigeanteChoisissez une des quatre options.
Si homogénéité des réponses : Croyez-vous qu'il en est de même pour les autres femmes dans les métiers de la construction?
6. Quelles ont été les principales difficultés que vous avez rencontrées dans l'accès et l'intégration en emploi?
 - a. Obstacles physiques : lieu, travail, tâches
 - b. Obstacles humains : rapport avec les collègues, employeurs
 - c. Avez-vous déjà vécu un préjudice parce que vous êtes une femme?
7. Quels sont les facteurs qui vous ont aidé (ou qui vous aident encore) dans l'intégration en emploi?

IV. MESURES ET RECOMMANDATIONS DES TRAVAILLEUSES

8. La Commission de la Construction du Québec (CCQ) a adopté, il y a une dizaine d'années, un Programme d'accès à l'égalité pour accroître le nombre de femmes dans l'industrie de la construction.
 - Connaissez-vous certaines des mesures qui ont été mises en place?
Si nécessaire, présenter certaines des mesures.
 - Est-ce que ces mesures vous ont aidé?
9. Quelles seraient vos recommandations pour améliorer la représentation des femmes dans les métiers de la construction?
 - Concernant l'accès à un emploi
 - Concernant le maintien en emploi

10. Que devraient faire les différents acteurs du milieu pour améliorer la situation des travailleuses de la construction?
- a. Les employeurs
 - b. Les principaux syndicats
 - c. La Commission de la Construction du Québec
 - d. FRONT

11. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez ajouter?

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à notre projet. Vos propos vont nous aider à dresser le portrait de la situation des femmes dans les métiers de la construction, dix ans après la mise en place du Programme d'accès à l'égalité.

Nous allons d'ailleurs vous tenir au courant des développements du projet en vous invitant au lancement du rapport et en vous en faisant parvenir une copie.

Mot de la fin de Michèle Dupuis ou d'une administratrice de FRONT.

GRILLES POUR LES FEMMES INACTIVES (Par téléphone)

I. PRÉSENTATION

Vous avez déjà travaillé dans un métier de la construction et, pour une raison ou une autre, quitté ce milieu. Nous vous avons invité à participer au projet de recherche parce que nous nous intéressons à tous les types de parcours des femmes dans le milieu de la construction.

1. Quel métier avez-vous exercé dans le milieu de la construction?
Pendant combien de temps et à quel moment avez-vous travaillé dans la construction?
Quel emploi occupez-vous aujourd'hui?
2. Est-ce que votre retrait du milieu de la construction est définitif?

II. L'ACCÈS DES FEMMES AUX MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

Nous aimerions revenir sur la période où vous avez travaillé dans le milieu de la construction et savoir comment s'est passée votre intégration.

3. D'abord, comment êtes-vous entrée dans le milieu de la construction?
Avez-vous suivi un cours de formation?
 - En tant que femmes, quelles ont été les difficultés rencontrées?

III. INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION

4. J'aimerais savoir comment s'est passée votre intégration dans le milieu.
Est-ce que vous diriez que votre intégration a été :
 - a. Facile et agréable
 - b. Plutôt facile et agréable
 - c. Assez difficile et exigeante
 - d. Très difficile et exigeanteChoisissez une des quatre options.
5. Quelles ont été les principales difficultés que vous avez rencontrées dans l'accès et l'intégration en emploi?
 - a. Obstacles physiques : lieu, travail, tâches
 - b. Obstacles humains : rapport avec les collègues, employeurs
 - c. Avez-vous déjà vécu un préjudice parce que vous étiez une femme?
6. Pour quelles raisons avez-vous quitté le milieu de la construction?
 - Est-ce que d'être une femme a nui à votre maintien en emploi?

IV. MESURES ET RECOMMANDATIONS DES TRAVAILLEUSES

7. La Commission de la Construction du Québec (CCQ) a adopté, il y a environ dix ans, un Programme d'accès à l'égalité pour accroître le nombre de femmes dans l'industrie de la construction.
 - Connaissez-vous certaines des mesures qui ont été mises en place?
Si nécessaire, présenter certaines des mesures.
 - Est-ce que ces mesures vous avaient aidé?
 - Quels types de mesures auraient pu davantage vous aider?
8. Quelles seraient vos recommandations pour améliorer la représentation des femmes dans les métiers de la construction?
 - Concernant l'accès à un emploi
 - Concernant le maintien en emploi

9. Que devraient faire les différents acteurs du milieu pour améliorer la situation des travailleuses de la construction?

- a. Les employeurs
- b. Les principaux syndicats
- c. La Commission de la Construction du Québec
- d. FRONT

10. Y a-t-il autre chose que vous aimeriez ajouter?

Nous vous remercions d'avoir accepté de participer à notre projet. Vos propos vont nous aider à dresser le portrait de la situation des femmes dans les métiers de la construction, dix ans après la mise en place du Programme d'accès à l'égalité.

Nous allons d'ailleurs vous tenir au courant des développements du projet en vous invitant au lancement du rapport et en vous en faisant parvenir une copie.