

POUR LES ENTREPRENEURS

LES FEMMES DANS LA CONSTRUCTION

FAIRE PARTIE DES SOLUTIONS





LA COMPÉTENCE N'A PAS DE SEXE



Le présent cahier s'adresse aux entrepreneurs de la construction. Que ce soit pour évaluer votre situation face à la main-d'œuvre féminine, pour vous doter d'une politique en lien avec cette main-d'œuvre ou pour intégrer une travailleuse sur votre chantier, ce cahier vous sera utile. Ce qui est proposé constitue des mesures inclusives qui, tout en ciblant les femmes, amélioreront les pratiques au bénéfice également des travailleurs comme de l'entreprise.

TABLE DES MATIÈRES

LE RÔLE DES ENTREPRENEURS : FACILITER LE CHANGEMENT 5

Les avantages à une plus grande mixité 8

DES INITIATIVES DE LA CCQ POUR L'INTÉGRATION DES FEMMES 8

Où et comment recruter des travailleuses? 11

Des préjugés à déconstruire 12

Un bon processus d'accueil favorise
la rétention en emploi 14

Exemples de bonnes pratiques en matière
d'intégration 14

Un suivi structuré pour le maintien
en emploi 15

Les avantages du suivi pour l'employeur 15

Les avantages du suivi pour la travailleuse 15

Principaux éléments à aborder durant
les premières semaines d'emploi 15

DES SITUATIONS SOUVENT ÉVOQUÉES : COMMENT AGIR? 16

VOS OBLIGATIONS POUR ASSURER UN BON CLIMAT DE TRAVAIL! 18

DES EXEMPLES DE COMPORTEMENTS FAUTIFS 19

Le harcèlement psychologique 19

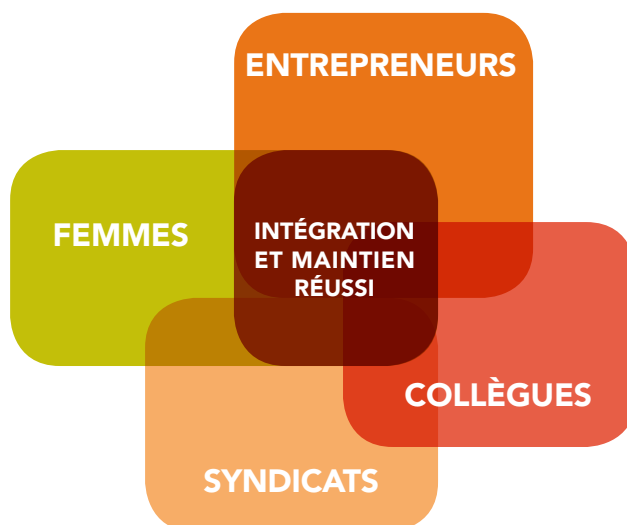
La discrimination 20

Le non respect de l'application d'une
norme relative à la référence, au placement,
à l'embauche ou à la mobilité de la
main-d'œuvre 20

Le non respect de la liberté syndicale 21

Une association qui agit de mauvaise foi
ou de manière arbitraire ou discriminatoire
ou fait preuve de négligence grave
à l'endroit d'une salariée ou d'un salarié 21

DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER 22



Pour réussir à s'épanouir dans son métier, tout travailleur comme toute travailleuse doit compter sur un environnement de travail propice. Cependant, certains milieux de travail sont encore peu habitués à la présence des femmes. Il ne faut pas oublier qu'historiquement, le marché du travail s'est développé en concordance avec les rôles sociaux définis pour chacun des sexes. Ainsi, les femmes se sont retrouvées majoritairement dans ce qui était considéré comme une extension « naturelle » de leur rôle, donc dans le soin des personnes (éducation, santé) et les hommes se sont concentrés dans les tâches nécessitant le maniement d'équipement et une certaine force physique. Au Québec, l'industrie de la construction n'a pas fait exception à ce modèle social. Pendant des décennies ce secteur a attiré la main-d'œuvre masculine et l'image du travailleur de la construction : un mâle, blanc et costaud, s'est imposée d'elle-même. Dans ce contexte, passer à l'ère d'une plus grande mixité hommes-femmes ne peut se faire en criant ciseau.

Que ce soit en formation ou en emploi, une femme dans l'industrie de la construction ne passera pas inaperçue. Pour plusieurs collègues, travailler avec une femme sera une première. Un contremaître, qui n'a jamais eu à gérer la présence d'une femme sur son chantier, devra s'adapter et sans doute faire face à ses premières demandes d'absence pour responsabilités familiales, quoique de telles demandes commencent à poindre de la part aussi des jeunes travailleurs. Le représentant syndical, lui, devra apprendre à intervenir lors d'une demande d'installation d'une toilette de la part de la travailleuse. En sachant que l'arrivée des femmes sur les chantiers de construction est encore très récente, mais qu'elles sont là pour rester, chacun aura avantage à bien s'adapter à ce changement et à contribuer à l'amélioration des pratiques de travail.

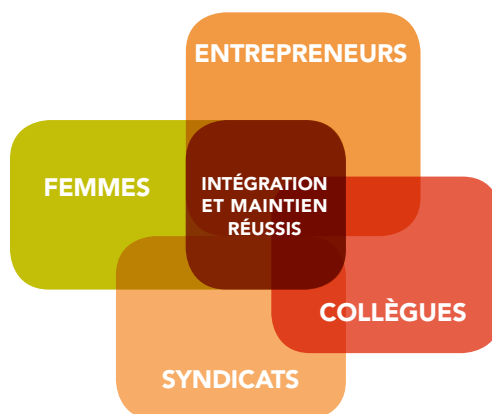


Julie Fouquet, chargée de projet / Denis Brière, Construction Longer

LE RÔLE DES ENTREPRENEURS : FACILITER LE CHANGEMENT

Avec les besoins de relève qui s'annoncent en raison notamment du roulement de la main-d'œuvre, du développement de grands chantiers et des départs à la retraite, l'industrie de la construction aura avantage à explorer de nouveaux bassins de main-d'œuvre. **Les femmes représentent assurément un groupe qui mérite d'être considéré et promu.**

L'intégration et le maintien des travailleuses de la construction doivent être une responsabilité partagée. Que ce soit la travailleuse elle-même, son enseignant, son représentant syndical, ou son employeur, chacun devra adapter ses pratiques.



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE



Pour **NICOLE CÔTÉ**, associée et directrice de Portes de garage Dupuy, et présidente d'office de l'APCHQ-Estrie, « avoir plus de femmes sur les chantiers de construction sera un travail de longue haleine. Il ne sera pas possible de changer la culture de l'industrie du jour au lendemain, mais les initiatives en ce sens entraîneront la roue du changement. Présentement, on voit plus de femmes dans les métiers connexes à la construction, dont des chargées de projet ou des femmes entrepreneures. Cette présence aura assurément un impact sur le nombre de femmes sur les chantiers. »

Pour cette ancienne présidente de l'APCHQ-Estrie, « ce que les entrepreneurs cherchent, c'est du rendement. Si les travailleurs ou les travailleuses offrent un bon rendement, ils et elles ont leur place sur les chantiers de construction. L'avantage avec la main-d'œuvre féminine, c'est qu'elle offre une valeur ajoutée à l'entrepreneur. Les femmes sont capables de faire le travail et, en plus, elles sont très soucieuses des règles en santé et sécurité. »



NICOLE CÔTÉ,
ASSOCIÉE ET
DIRECTRICE DE
PORTES DE
GARAGE DUPUY

« Les femmes sur
les chantiers de
construction : une
valeur ajoutée. »



LES AVANTAGES À UNE PLUS GRANDE MIXITÉ

Aujourd'hui, les spécialistes en organisation du travail s'entendent pour dire que la diversité des points de vue est plus gagnante pour la résolution d'un problème qu'une vision trop homogène. En plus de combler des besoins de main-d'œuvre, une plus grande présence des femmes dans vos équipes de travail offre plusieurs avantages :

- Des solutions qui reflètent un plus grand éventail de points de vue;
- Un climat de travail plus sain;
- L'amélioration de l'application des règles en matière de santé et sécurité au travail;
- L'accès à un bassin de main-d'œuvre plus diversifié.

DES INITIATIVES DE LA CCQ POUR L'INTÉGRATION DES FEMMES

Ce n'est pas d'hier que la Commission de la construction du Québec (CCQ) se préoccupe de cette question. Dès 1995, un comité de travail examinait la situation et proposait des pistes de solutions. En effet, le « Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction », publié en 1996, révélait que sur 123 femmes interrogées qui avaient abandonné leur métier, 46 % identifiaient comme raison, la difficulté à se trouver un emploi et 17 % mentionnaient le sexisme et la discrimination comme principale raison de départ.

De plus, en raison des conditions particulières d'accès à l'industrie, les femmes qui, habituellement, avaient un réseau de contacts moins développé dans le secteur de la construction partaient d'encore plus loin.



À la suite de ce rapport, la CCQ s'est engagée, conjointement avec ses partenaires syndicaux et patronaux, à favoriser l'intégration des femmes dans l'industrie de la construction. Pour ce faire, elle a notamment mise en place les mesures suivantes :

- Une femme titulaire d'une reconnaissance d'études professionnelles de niveau secondaire peut obtenir un certificat de compétence-apprentie dès qu'un employeur s'engage à l'embaucher. Le certificat échoit deux ans après son obtention et peut être renouvelé, pourvu que la détentrices ait travaillé 150 heures dans l'industrie au cours de ces deux années.
- Une femme peut renouveler son certificat de compétence-occupation si les registres de la CCQ démontrent qu'elle a travaillé au moins 5 000 heures à titre occupationnel dans l'industrie depuis le 1^{er} janvier 1971, et qu'elle a travaillé au moins une heure au cours d'une période consécutive de cinq années à compter du 1^{er} août 1989.

Depuis plusieurs années, la CCQ réalise diverses actions de communication dans le but d'intéresser les femmes aux carrières offertes dans la construction : campagnes promotionnelles, imprimées et web, publicitaires et de relations publiques (salons, écoles, expositions, congrès, etc.) pour susciter l'intérêt de la relève, notamment auprès des femmes et des jeunes filles de niveau primaire, secondaire ou en réorientation de carrière ainsi que des professeurs et conseillers pédagogiques et scolaires.

Des modèles féminins sont présentés dans l'ensemble de ses campagnes imprimées, publicitaires et web et les mesures spécifiques aux femmes sont incluses dans ses outils. Également, des étudiantes dans les programmes des métiers de la construction sont mises à contribution lors d'activités de démonstration dans les écoles et dans le cadre de salons lesquels rejoignent entre 50 % et 55 % de filles.



Chantale Cardin, directrice régionale CCQ Estrie

De plus, la CCQ fait la promotion de la main-d'œuvre féminine sur son site, elle s'associe au concours **Chapeau les filles!**, visant à promouvoir auprès des femmes les métiers traditionnellement masculins et elle collabore à certains projets soutenus par des organismes en employabilité spécialisés auprès des femmes. ccq.org

Malgré tout, comme le souligne la vice-présidente service à la clientèle et développement à la CCQ, Audrey Murray, « Dans le contexte actuel, il nous faut faire plus! L'enjeu démographique nous rattrape et le compte à rebours est commencé. Nous devons mieux faire et à partir de maintenant pour attirer un plus grand nombre de femmes et leur permettre de vivre dignement de leur métier. »



OÙ ET COMMENT RECRUTER DES TRAVAILLEUSES ?

Comme bien des entrepreneurs vous avez compris le message et vous souhaitez embaucher des femmes? Comme elles ne sont pas nombreuses à se proposer sur vos chantiers, vous vous demandez comment les rejoindre. Voici quelques moyens faciles :



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE

- Faites connaître aux centres de formation professionnelle vos besoins en main-d'œuvre et signifiez votre ouverture à la main-d'œuvre féminine;
- Suggérez à votre association patronale de tenir un kiosque lors de journées portes ouvertes et de journées carrière dans les écoles ou lors de salons de l'emploi et affichez clairement votre intérêt pour l'embauche autant des femmes que des hommes;
- Faites connaître votre disponibilité pour des conférences-midi dans les centres de formation professionnelle et les écoles secondaires;
- Donnez de la visibilité à vos travailleuses par des témoignages lors d'activités portes ouvertes dans les écoles;
- Dans les publicités de vos associations patronales et paritaires assurez-vous qu'il y ait des photos de travailleuses;
- Collaborez avec des organismes spécialisés en employabilité pour les femmes;
- Si vous avez un site internet, reflétez votre ouverture à la main-d'œuvre féminine;
- Consultez les services en ligne de la CCQ pour recruter de nouvelles diplômées.

DES PRÉJUGÉS À DÉCONSTRUIRE

Vous craignez peut-être que vos travailleurs réagissent mal à l'arrivée d'une première femme sur vos chantiers? Dans votre vie professionnelle, à plusieurs reprises, vous avez su faire face aux changements. L'augmentation de la mixité de vos équipes est un autre défi, celui du changement des mentalités. La première étape sera d'être prêt à briser les préjugés. Il sera également important, qu'à titre d'employeur, vous signifiez clairement votre intention d'ouvrir vos chantiers à une main-d'œuvre féminine bien formée et que vous comptez sur la collaboration de tous pour que votre entreprise soit exemplaire.

Ce n'est pas toujours facile pour la personne en situation minoritaire dans un milieu de prendre sa juste place. Les préjugés et stéréotypes seront les premières barrières à l'intégration des femmes dans les métiers de la construction. Voici une liste de ces préjugés et stéréotypes avec les arguments pour les déconstruire :

PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

ARGUMENTAIRES

LES FEMMES NE SONT PAS ASSEZ FORTES PHYSIQUEMENT...

Les femmes qui travaillent dans des milieux traditionnellement masculins et qui ont à effectuer des efforts physiques auront tendance à utiliser les équipements de soulèvement ou de transport de charge pour accomplir le travail. En utilisant les bons outils, elles seront moins susceptibles de subir un accident de travail.

De plus, nous remarquons souvent que ces pratiques sont contagieuses dans les équipes de travail et qu'elles permettent de réduire les risques d'accident de travail et, par la même occasion, la facture de la CSST. Voilà la preuve qu'il n'y a pas que la force physique qui permet aux entreprises de réduire leurs coûts!

LES FEMMES ONT BESOIN D'AIDE POUR ACCOMPLIR LEURS TÂCHES...

Les femmes sont là parce qu'elles sont compétentes et qu'elles sont en mesure de faire leur travail. Tout comme un homme, les femmes auront besoin d'aide d'un ou d'une collègue pour certaines tâches.

LES FEMMES VONT DÉCONCENTRER LEURS COLLÈGUES SUR LE CHANTIER...

Les travailleurs doivent avoir une certaine éthique de travail. Dans la vie de tous les jours, les hommes savent se tenir. Pourquoi pas au travail!

LES COLLÈGUES NE SONT PAS PRÊTS À TRAVAILLER AVEC LES FEMMES...

Les entreprises qui ont intégré des femmes dans des équipes de travail traditionnellement masculines ont constaté rapidement des changements positifs au sein de leurs équipes de travail tels :

- Amélioration du climat de travail
- Accroissement de la motivation des équipes
- Complémentarité dans la recherche de solutions

Une position claire de la direction de l'entreprise reconnaissant l'apport de la main-d'œuvre féminine, communiquée à l'ensemble du personnel, peut grandement contribuer à diminuer les résistances possibles des collègues masculins. Un responsable d'équipe convaincu que les femmes ont leur place dans l'entreprise devient souvent le modèle à reproduire pour les collègues et apaise certaines appréhensions que peut provoquer ce changement organisationnel.

LES FEMMES NE SONT BONNES QUE POUR LES TÂCHES DE PRÉCISION ET DE FINITION...

Les femmes sont polyvalentes et compétentes. Elles ont leurs cartes de compétences, ont réussi leur formation.

VOUS DÉSIREZ ALLER PLUS LOIN ET FORMER VOS TRAVAILLEURS POUR QU'ILS JOUENT UN RÔLE POSITIF DANS LA NOUVELLE DYNAMIQUE D'ÉQUIPE QUI S'INSTAURERA SUITE À L'ARRIVÉE DES PREMIÈRES TRAVAILLEUSES? **UNE FORMATION SUR MESURE SUR LA GESTION DE LA MIXITÉ DES ÉQUIPES** EXISTE ET PEUT ÊTRE DISPENSÉE PAR UN ORGANISME SPÉCIALISÉ AUPRÈS DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE. CIME-EMPLOI.COM

**LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE**

PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

ARGUMENTAIRES

LES FEMMES SONT SOUVENT ABSENTES POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES...

De plus en plus, les responsabilités familiales sont partagées entre les conjoints et ce n'est plus automatiquement les femmes qui s'absentent (on n'a qu'à penser à la garde partagée).

De nombreux employeurs se disent satisfaits des femmes qu'ils ont embauchées à des postes non traditionnels et confirment une grande stabilité chez celles-ci.

Quand elles sont acceptées, elles développent un sentiment d'appartenance élevé à l'entreprise et ne se laissent pas décourager par les premiers obstacles qui peuvent se présenter.

Aujourd'hui, les rapports dans le couple ont évolué. Aussi, les employeurs qui ont mis en place différentes pratiques de conciliation travail-famille (ex. : les horaires variables et les congés pour responsabilités familiales) attirent plus facilement la main-d'œuvre (jeunes et femmes) et obtiennent un bon taux de rétention.

LES FEMMES VONT QUITTER PARCE QU'ELLES SONT ENCEINTES (RETRAIT PRÉVENTIF)...

Il est plus facile de trouver une personne qui effectuera un remplacement d'un congé de maternité pour 1 an qu'un remplacement de congé de paternité de 5 semaines. Et, aujourd'hui, il n'est pas rare que le père prolonge son congé de paternité par un congé parental également prévu dans le Régime québécois d'assurance parentale. Les temps changent et les rapports de couples aussi.

Le retrait préventif est une mesure mise en place pour assurer la santé des bébés et des mères. Cette mesure bénéficie à l'ensemble de la société et les travailleurs de la construction sont bien contents que leur conjointe soit protégée ainsi.

Aujourd'hui, les hommes profitent également des congés parentaux qui leur sont offerts et prennent aussi en charge une part des responsabilités familiales. Ainsi, peu importe le type de métier exercé par l'employé ou son sexe, les employeurs doivent tenir compte de cette nouvelle réalité.

LES FEMMES VONT DEMANDER D'AVOIR ACCÈS À DES TOILETTES...

Avoir des installations sanitaires sur les chantiers est une question de respect pour l'individu comme pour ses collègues. Toute personne, homme comme femme, a droit au respect de son intégrité.

UN BON PROCESSUS D'ACCUEIL FAVORISE LA RÉTENTION EN EMPLOI

Se doter d'un processus d'accueil et d'intégration d'un nouveau travailleur ou d'une nouvelle travailleuse favorise une intégration plus rapide, efficace et influence le maintien en emploi. Un bon processus d'accueil vous procurera les avantages suivants :

- Confirme votre intérêt à prendre au sérieux l'embauche de femmes;
- Crée un sentiment d'appartenance envers votre entreprise;
- Facilite et favorise l'intégration sociale et professionnelle de la nouvelle recrue dans son nouveau milieu de travail et démontre votre soutien;
- Permet à la nouvelle recrue d'obtenir des réponses à ses interrogations et d'avoir accès à l'information pertinente;
- Soutient la nouvelle travailleuse afin qu'elle devienne autonome le plus rapidement possible;
- Vérifie si la nouvelle travailleuse comprend bien les attentes relatives à ses tâches, son rôle et ses responsabilités;
- S'assure que la nouvelle travailleuse connaisse les normes et les politiques de votre entreprise;
- Permet à la nouvelle travailleuse de se familiariser avec la culture et les valeurs de votre entreprise;
- Fait connaître votre entreprise et contribue au développement de son image.

EXEMPLES DE BONNES PRATIQUES EN MATIÈRE D'INTÉGRATION :

- Des vêtements et des équipements de sécurité adaptés à la taille de chacun et chacune;
- Des outils et des équipements facilitant le travail;
- Formation sur les méthodes de travail sécuritaires et promotion de la santé et sécurité au travail;
- Aménagement d'installations sanitaires pour les femmes;
- Mise en place d'un protocole d'accueil, d'un manuel de l'employé et employée;
- Mise en place d'une politique contre toute forme de harcèlement et de violence au travail;
- Suivi régulier auprès de la travailleuse et du contremaître durant les premières semaines;
- Formation du personnel à des pratiques de mixité;
- Collaboration avec une ressource en employabilité pour les femmes.



Nicole Côté, présidente d'office et
Sylvain Mathieu, directeur général de l'APCHQ Estrie

UN SUIVI STRUCTURÉ POUR LE MAINTIEN EN EMPLOI

Afin d'assurer une intégration et un maintien réussi, vous pouvez mettre en place un suivi qui permettra autant à la travailleuse qu'à vous d'avoir une vue d'ensemble de la situation. Un suivi tripartite consiste en un processus d'échanges à trois réunissant la travailleuse, l'employeur et une ressource spécialisée qui tient compte à la fois des défis personnels de la travailleuse et des enjeux du milieu de travail.

LES AVANTAGES DU SUIVI POUR L'EMPLOYEUR :

- La rétention de la main-d'œuvre
- Un processus d'accueil et d'intégration sur mesure
- La consolidation des apprentissages de la nouvelle travailleuse
- La mobilisation de la travailleuse
- Un processus de communication et de rétro information bien structuré

LES AVANTAGES DU SUIVI POUR LA TRAVAILLEUSE :

- Un soutien concret tout au long de son processus d'intégration
- L'engagement et la mobilisation de son employeur envers son intégration et son maintien dans l'entreprise
- Un processus de communication et de rétro-information bien structuré
- Un pouvoir d'agir sur les situations
- Une compréhension claire des attentes et une appropriation de la culture de l'organisation

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS À ABORDER DURANT LES PREMIÈRES SEMAINES D'EMPLOI

- Le climat de travail et les relations interpersonnelles
- L'exigence physique et la santé et sécurité au travail
- L'adéquation entre les compétences de la travailleuse et les tâches qui lui sont confiées
- L'évaluation du rendement quantitatif et qualitatif
- Les préoccupations de la travailleuse
- La conciliation travail-famille

DES SITUATIONS SOUVENT ÉVOQUÉES : COMMENT AGIR ?

Nous avons retenu deux exemples de situations problématiques qui surviennent fréquemment sur les chantiers de construction : la surprotection de la nouvelle recrue et, à l'inverse, une travailleuse expérimentée qui a l'impression qu'elle doit constamment faire ses preuves. Nous avons indiqué les solutions à mettre en place et les responsables de leur application.

SITUATION 1 : LA SURPROTECTION DE LA NOUVELLE RECRUE

Vous n'avez jamais eu de femmes dans votre équipe de travail et vous décidez d'embaucher Lucie qui répond à tous vos critères. Tous vos employés se disent très ouverts à travailler avec elle et l'accueillent à bras ouverts. Au bout de quelques semaines, vous remarquez que vos employés sont étrangement serviables à l'égard de Lucie. Ils mettent de côté leur travail pour effectuer les tâches un peu plus compliquées attribuées à Lucie. Ils ont tendance à venir la voir à tour de rôle pour vérifier si elle a besoin d'aide. À chaque fois que Lucie doit soulever un poids, un collègue s'offre pour la remplacer. Pourtant, vous êtes convaincu que Lucie est en mesure d'accomplir le travail qui lui est demandé. De plus, tous les autres nouveaux employés ne font pas l'objet d'autant d'attention après quelques semaines de travail.

En tant qu'employeur, comment réagir dans cette situation ?

En vous disant que cela va durer un temps. Que finalement les gars vont se lasser et que les choses vont rentrer dans l'ordre ?

Cela vous inquiète parce que vous craignez un impact à la baisse sur les normes et une diminution de la productivité ?

La bonne attitude à prendre :

- Rencontrer la travailleuse ou demander au contremaître de chantier de la rencontrer. Demandez-lui ce qu'elle pense du soutien qu'elle reçoit de ses collègues. Est-ce trop ? Pas assez ? Suffisant ? Considère-t-elle que ses tâches sont reliées à ses compétences ? Considère-t-elle qu'on lui laisse suffisamment prendre d'initiatives ? Vérifiez si elle fait bien la distinction entre l'entraide et la surprotection ? Dans le cas où pour une tâche elle aurait vraiment besoin d'aide, se sent-elle à l'aise pour le demander ? Selon elle, qu'est-ce qui pourrait être amélioré dans ses relations avec ses collègues ?
- Rencontrer ses collègues masculins ou demander au contremaître de le faire et faites une mise au point : avant de l'embaucher vous vous êtes assuré qu'elle satisfaisait aux exigences, comme vous le faites pour tout nouvel employé ; elle vient de terminer ses études où elle a appris des techniques très à jour et des méthodes sécuritaires pour manœuvrer des charges. Vous auriez avantage à la laisser faire ses preuves ; elle n'hésitera pas à vous demander votre aide si elle en a besoin et elle se dit prête aussi à vous aider en retour.
- Après quelques semaines faites le point sur l'évolution de la situation (vous, le contremaître et la travailleuse). Identifiez les aspects positifs et ceux à améliorer s'il y a lieu. Déterminez les actions à prendre et qui sera responsable de quoi. Assurez-vous que les actions soient réalisées.

SITUATION 2 : FAIRE CONSTAMMENT SES PREUVES

Louise est une travailleuse expérimentée qui a travaillé sur plusieurs chantiers au Québec. Pourtant elle a le sentiment qu'elle est toujours considérée comme une apprentie autant par ses collègues que par le contremaître de chantier et qu'elle doit constamment prouver ses compétences. Elle se retrouve plus souvent qu'à son tour à faire des tâches routinières. Elle songe à abandonner le secteur de la construction parce qu'elle considère qu'on ne lui permet pas de développer sa polyvalence et son plein potentiel.

Comment l'employeur doit-il réagir?

La laisser partir : c'est la preuve qu'elle n'était pas à sa place dans la construction?

Vous n'avez pas de temps à consacrer à des complications de ce genre, le chantier doit avancer?

Une meilleure approche :

- En l'embauchant vous avez acheté ses compétences et son expérience. Il n'est donc pas rentable qu'elle soit affectée à des tâches en dessous de ses compétences.
- Il est conseillé de rencontrer votre contremaître de chantier et de lui demander une évaluation des tâches de cette travailleuse et de son rendement. Soyez attentif à ce que cette évaluation ne repose pas sur des préjugés ou une perception négative de la main-d'œuvre féminine.
- Assurez-vous que les tâches qui seront dorénavant confiées à la travailleuse soient en lien avec le métier pour lequel elle a de l'expérience.
- Accordez un délai de quelques semaines pour faire cette évaluation.
- Rencontrez la travailleuse. Demandez-lui quelles sont ses attentes professionnelles sur ce chantier, quel défi elle aimerait relever. Informer la travailleuse que vous avez mandaté le contremaître pour qu'il fasse une évaluation de son rendement.
- Soyez attentif au climat de travail : comment se comporte les collègues.
- Prévoyez après trois semaines de faire le point à trois (vous, le contremaître et la travailleuse) sur son rendement, sur sa façon de se comporter dans l'équipe et sur le comportement de ses collègues à son égard. Identifiez les bons points et les aspects à améliorer.
- À la suite de cette rencontre, identifiez clairement qui est responsable de quoi et assurez-vous que les actions seront réalisées.



Anne Éliar, étudiante en briquetage-maçonnerie

VOS OBLIGATIONS POUR ASSURER UN BON CLIMAT DE TRAVAIL !

Certains types de comportements ne doivent pas être tolérés sur un chantier.

Pour une travailleuse ou un travailleur il n'est pas toujours facile de savoir comment agir et à qui se référer. Ce n'est pas nécessairement plus simple non plus pour un employeur qui se doit pourtant d'agir en cas de comportements fautifs, à défaut de quoi ceux-ci pourraient rapidement envenimer le climat de travail.

POUR LES DOMAINES COUVERTS PAR LA LOI R-20 :

La Loi sur les relations de travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction, communément appelée Loi R-20 ne couvre qu'environ 64 % de l'industrie. Pour les domaines couverts, le syndicat est le premier interlocuteur pour prendre en considération le problème vécu par le travailleur ou la travailleuse et défendre ses intérêts. La CCQ, quant à elle, doit se charger du respect des conventions collectives. Rappelons, à cet effet, qu'il y a quatre conventions collectives sectorielles avec des clauses communes portant sur la sécurité syndicale; la représentation syndicale; la procédure de règlement des griefs; l'exercice de recours à l'encontre de mesures disciplinaires; l'arbitrage; les régimes de retraite et d'assurance ainsi que tout fonds d'indemnisation que les parties jugent nécessaire.

POUR LES AUTRES DOMAINES :

Une bonne partie de la rénovation domiciliaire, des travaux municipaux et des travaux effectués dans les établissements scolaires ne sont pas couverts par l'application de la Loi R-20. Conséquemment, pour les travailleuses et les travailleurs qui travaillent dans ces secteurs non assujettis, c'est la Loi sur les normes du travail qui s'applique. Selon votre type de plainte, ce sont les organismes de la Commission des relations de travail ou la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse qui s'occuperont de traiter celle-ci.

DES EXEMPLES DE COMPORTEMENTS FAUTIFS :



HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

Le harcèlement, qu'il soit sexuel, psychologique ou par milieu hostile est interdit par la loi, et ce, dans tous les milieux de travail.

Tout salarié a droit à un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique.

L'employeur doit prendre les moyens raisonnables pour prévenir le harcèlement psychologique et, lorsqu'une telle conduite est portée à sa connaissance, pour la faire cesser.

LES RECOURS

La travailleuse (ou le travailleur) peut, seule ou accompagnée de son représentant syndical ou de son délégué de chantier, formuler un grief pour cause de harcèlement psychologique.

QU'EST-CE QUE LE HARCELEMENT PSYCHOLOGIQUE?

Une conduite vexatoire se manifestant soit par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes répétés, qui sont hostiles ou non désirés et qui porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique du ou de la salariée engendrant ainsi un milieu de travail néfaste.

Par ailleurs, une seule conduite grave peut aussi constituer du harcèlement psychologique. Il faut démontrer que cette conduite a porté atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique et qu'elle a produit un effet nocif continu pour l'employé ou l'employée.

DES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- Faire des remarques grossières, dégradantes ou offensantes
- Poser des gestes d'intimidation, de représailles
- Déconsidérer la personne : répandre des rumeurs, la ridiculiser, l'humilier, mettre en cause ses convictions ou sa vie privée, l'injurier ou la harceler sexuellement
- Discrediter la personne : l'obliger à réaliser des tâches dévalorisantes ou inférieures à ses compétences, simuler des fautes professionnelles
- Empêcher la personne de s'exprimer : hurler, la menacer, l'interrompre sans cesse, lui interdire de parler aux autres
- Isoler la personne : ne plus lui parler du tout, nier sa présence, l'éloigner
- Déstabiliser la personne : se moquer de ses convictions, de ses goûts et de ses choix politiques

LA DISCRIMINATION

Aucun employeur, ni personne agissant pour un employeur, ne doit exercer des mesures discriminatoires contre un salarié dans les cas suivants :

- À cause de sa race, sa couleur, son sexe, son orientation sexuelle, son état civil, son âge, sa religion, ses convictions politiques, sa langue, son origine ethnique ou nationale, sa condition sociale ou son statut syndical et ses antécédents syndicaux.

LES RECOURS

Une travailleuse (ou un travailleur) peut, seule ou accompagnée de son représentant syndical ou de son délégué de chantier, formuler un grief à l'encontre de son employeur ou de l'un de ses représentants s'il exerce des mesures discriminatoires (basées sur le sexe, la couleur, l'orientation sexuelle, etc.) à l'encontre de celle-ci.

Relativement à ce type de discrimination, la travailleuse peut aussi porter plainte à la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse.

LE NON RESPECT DE L'APPLICATION D'UNE NORME RELATIVE À LA RÉFÉRENCE, AU PLACEMENT, À L'EMBAUCHE OU À LA MOBILITÉ DE LA MAIN-D'ŒUVRE

Plainte traitée par la Commission de la construction du Québec (CCQ).

LE NON RESPECT DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

Exemple de type de plainte de cette catégorie : refus d'embauche ou menace de licenciement en raison de votre choix syndical.

En raison de votre choix ou adhésion syndicale, on vous a imposé une mesure disciplinaire, on a diminué votre charge de travail, on vous a rétrogradée, on a refusé l'avancement auquel vous auriez normalement eu droit, on a usé de favoritisme à votre égard dans tout mouvement de main-d'œuvre ou dans la répartition du travail.

On vous intimide, on exerce à votre endroit des mesures discriminatoires ou des représailles ayant pour but ou pour effet de porter atteinte à votre liberté syndicale, de vous contraindre à devenir membre ou à cesser d'être membre d'une association, etc.

OÙ S'ADRESSER

La Commission des relations de travail
crt.gouv.qc.ca

La Commission de la construction
du Québec www.ccq.org

UNE ASSOCIATION QUI AGIT DE MAUVAISE FOI OU DE MANIÈRE ARBITRAIRE OU DISCRIMINATOIRE OU FAIT PREUVE DE NÉGLIGENCE GRAVE À L'ENDROIT D'UNE SALARIÉE OU D'UN SALARIÉ

La CRT a déjà considéré qu'une association syndicale avait agi de mauvaise foi dans les exemples suivants :

- Dépôt tardif d'un grief à cause de l'animosité de certains dirigeants syndicaux envers les salariés;
- Signer une entente hors cours avec l'employeur dans le but de mettre fin à l'engagement de salariés, et ce, hors de leur connaissance, et de refuser par la suite de porter leur grief à l'arbitrage pour contester leur congédiement.

OÙ S'ADRESSER

La Commission des relations de travail
crt.gouv.qc.ca



DES OUTILS POUR UNE APPROCHE STRUCTURÉE

Vous souhaitez vous structurer de façon durable afin que l'ouverture de votre entreprise à une main-d'œuvre plus diversifiée, dont les femmes, se fasse sans anicroches et soit profitable pour votre entreprise? Un dépliant inclus dans ce guide présente **un outil d'autodiagnostic** et une grille pour réaliser **un plan d'action**. Ces outils peuvent servir à alimenter votre réflexion en vous proposant certains thèmes à examiner.

DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER :

- L'APCHQ et ses bureaux régionaux apchq.com
- L'ACQ et ses bureaux régionaux acq.org
- La CCQ et ses bureaux régionaux ccq.org
- L'ASP-Construction asp-construction.org
- Cinbiose cinbiose.uqam.ca
- Le Centre d'intégration au marché de l'emploi (CIME) cime-emploi.com





Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada



Commission
de la construction
du Québec

Avec la participation de :

- Ministère des Affaires municipales,
Régions et Occupation du territoire
- Ministère de l'Éducation, du Loisir et du Sport