



**TRAVAILLEUSES
DE LA CONSTRUCTION**
Observatoire des effets de la crise et de la relance

Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins

Rapport de recherche

MARS 2023





Action travail des femmes

Action travail des femmes

Fondé en 1976 grâce à une subvention d'Emploi et Immigration Canada accordée pour la réalisation d'un projet d'aide à la recherche d'emploi destiné aux femmes, Action travail des femmes (ATF) est aujourd'hui un organisme autonome à but non lucratif œuvrant à soutenir les femmes de tous âges et origines défavorisées sur le plan socioéconomique dans leurs démarches pour accéder à des emplois décents, particulièrement dans les domaines non traditionnels. À cet effet, ATF intervient énergiquement pour que des mesures actives soient mises en place et pour que la législation en matière de droits de la personne soit améliorée en tenant compte de la discrimination à l'égard des femmes.

Direction de projet et analyse : Élise Dumont-Lagacé et Laurence Hamel-Roy

Rédaction : Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Paganardi

Collaboration : Marie Gong Li Blouin, Joël Borduas, Rébecca Méango et Javiera Araya Moreno

Collaboration à la révision : Marie-Pierre Angers, Stéphanie Audet Brazeau et Sabrina Boisvert

Graphisme : Pilon design

Mars 2023

Pour citer ce document : Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Paganardi, *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, Action travail des femmes (ATF), Montréal (Québec), mars 2023.

ISBN : 978-2-9808302-9-7

Dépôt légal – Bibliothèque et Archives nationales du Québec, 2023

© Action travail des femmes, 2023.

Le projet Travailleuses de la construction – Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique (2021-2023) a été réalisé grâce au financement de Femmes et Égalités des genres Canada (FEGC).



Femmes et Égalité
des genres Canada

Women and Gender
Equality Canada

Liste des sigles

AFE	Aide financière aux études
ATF	Action travail des femmes
CA	Conseil d'administration
CFPIC	Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction
CIAFT	Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
CAQ	Coalition Avenir Québec
CCQ	Commission de la construction du Québec
CDPDJQ	Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec
CHSLD	Centre d'hébergement et de soins de longue durée
CNESST	Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité au travail
CPE	Centre de la petite enfance
CPQMC	Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International
CSD Construction	Centrale des syndicats démocratiques – Construction
CSF	Conseil du statut de la femme
CSN-Construction	Confédération des syndicats nationaux – Construction
DEP	Diplôme d'études professionnelles
EDSC	Emploi et Développement social Canada
FEGC	Femmes et Égalité des genres Canada
F.R.O.N.T.	Femmes regroupées en options non traditionnelles
INSPQ	Institut national de santé publique du Québec
FTQ-Construction	Fédération des travailleurs et travailleuses du Québec – Construction
LNT	<i>Loi sur les normes du travail</i>
MIFI	Ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration
MTESS	Ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale
OMS	Organisation mondiale de la santé
OSDMOF	Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine
PAEF	Programme d'accès à l'égalité des femmes
PARAF	Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation
PCMRE	Prestation canadienne de maladie pour la relance économique
PCRE	Prestation de relance économique
PCREPA	Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants
PCU	Prestation canadienne d'urgence
PFFE	Programme pour la formation des femmes en entreprise
PIB	Produit intérieur brut
PL	Projet de loi
PQI	Plan québécois des infrastructures
RBQ	Régie du bâtiment du Québec
RQAP	Régime québécois d'assurance parentale
RSS	Représentant-e-s en santé et sécurité pour les chantiers de construction
SIA-F	Subvention incitative aux apprentis pour les femmes
SCF	Secrétariat à la condition féminine
SQC	Syndicat québécois de la construction
SST	Santé et sécurité au travail

Remerciements

Nos premiers remerciements vont aux travailleuses de métiers et d'occupations qui ont témoigné de leurs parcours, expériences et points de vue avec générosité, détermination, humour et conviction! À travers les personnalités uniques et les expériences de vie différentes et plurielles des femmes rencontrées, il nous a été possible d'entrevoir non seulement l'unicité de leurs parcours, mais aussi l'ampleur des défis communs auxquels elles font face au quotidien. Ces expériences transversales sont révélatrices du travail important qui demeure à accomplir afin de permettre aux femmes de se tailler une place et de se maintenir dans les secteurs non traditionnels comme la construction.

La sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction au Québec et les obstacles qu'elles rencontrent ne sont pas une fatalité! Comme le révèle le présent rapport, les travailleuses de la construction sont dotées d'une volonté ferme de voir s'améliorer leur situation. Il n'en demeure qu'à l'industrie de mettre en œuvre les moyens politiques et économiques nécessaires afin que se réalise la pleine égalité sur les chantiers et que les travailleuses d'aujourd'hui et de demain puissent travailler et s'épanouir dans les métiers et les carrières qu'elles ont choisis.

Merci aux syndicats de la construction pour leur soutien et leur collaboration :

CSD Construction

CSN-Construction

Conseil provincial – Inter

FTQ-Construction

Syndicat québécois de la construction (SQC)

Nous tenons à remercier tout particulièrement les représentant-e-s et conseiller-ère-s des syndicats qui nous ont ouvert la porte de leur organisation, nous ont fait part de leurs connaissances, nous ont offert leur expertise et ont contribué à la mobilisation des travailleuses. Un grand merci également au Comité des femmes de métier de l'Inter et au Comité des travailleuses de la FTQ-Construction, longue vie à vos comités et à vos projets!

Table des matières

1



Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins 9

-
1. Mise en contexte du projet **10**
 - 1.1. Objectifs de l'Observatoire **12**
 - 1.2. Problématique **14**
 - 1.3. Méthodologie **16**
 2. L'industrie de la construction : tour d'horizon **18**
 - 2.1. L'organisation du travail dans l'industrie de la construction **18**
 - 2.2. La situation des travailleuses dans l'industrie de la construction au Québec **32**
 - 2.3. L'industrie de la construction à la croisée des chemins **40**
 3. La pandémie de la COVID-19 et la relance économique au Québec : chronologie des mesures impactant les travailleur-euse-s de l'industrie de la construction **43**
 - 3.1. Première vague de contagion : mesures de confinement et de soutien au revenu **43**
 - 3.2. En creux de la deuxième vague : reprise des activités et relance économique **46**
 - 3.3. La traversée des deuxième et troisième vagues : aiguillage des travailleur-euse-s et activation des sans-emploi **48**
 4. Travailler à l'ère de la COVID-19 : quelques constats **54**
 - 4.1. Compenser la perte de revenu **54**
 - 4.2. La période de confinement **57**
 - 4.3. La reprise de la construction en temps de pandémie **58**
 - 4.4. Les mesures sanitaires **58**
-

2



Parcours de maintien et de stabilisation des travailleuses 67

-
1. L'orientation des travailleuses vers la construction : choix et conditions d'accès **69**
 - 1.1. Les parcours des femmes vers l'industrie de la construction **69**
 - 1.2. La formation professionnelle menant à un métier ou une occupation **71**
 - 1.3. Faire le saut : obtenir son premier emploi dans la construction **76**
 2. Développer ses compétences tout en progressant dans l'industrie **80**
 - 2.1. Comprendre le fonctionnement réel de l'industrie **80**
 - 2.2. Acquérir les compétences de métier ou d'occupation **85**
 - 2.3. Se perfectionner et augmenter son employabilité **93**
 - 2.4. Devenir compagne **94**
-

3. Accéder à des emplois de qualité **97**

3.1. Les chantiers CCQ et leurs différences sectorielles et régionales **97**

3.2. Accéder aux chantiers CCQ, s'y maintenir et se faire rappeler **103**

3.3. La construction « hors CCQ » **113**

4. Travailler dans des conditions sécuritaires et préserver sa santé **118**

4.1. L'application et le respect des normes de santé et sécurité au travail **118**

4.2. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite **128**

5. Le harcèlement sexuel et sexiste **133**

6. La conciliation travail-famille **140**

Hors série : Travailler pour une entreprise de location de main-d'œuvre **146**

7. Vivre de son métier et garder un pied dans l'industrie **153**

8. Conclusion : Se projeter dans l'avenir **163**

Annexe **171**

Bibliographie **172**

3



Recommandations **177**



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction



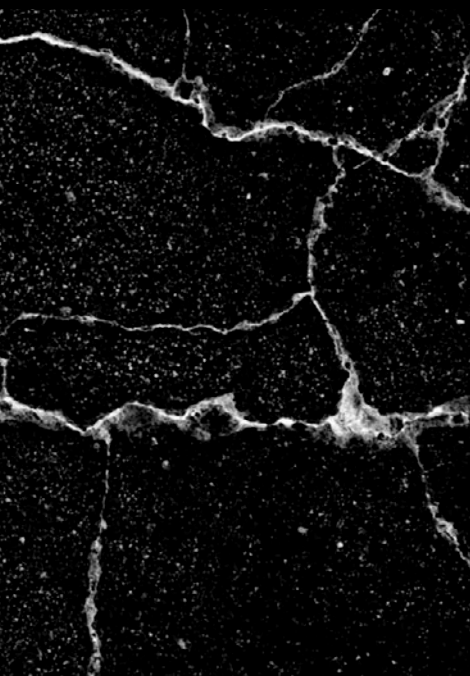
C'est un chantier extrêmement valorisant,
plus tard quand mes enfants vont voir
le REM passer dans les airs, ils vont pouvoir
dire "ma mère a travaillé sur cette *job*-là"!





Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins

- 1** Mise en contexte du projet
- 2** L'industrie de la construction
- 3** La pandémie et la relance
- 4** Travailler à l'ère de la COVID-19



1. Mise en contexte du projet

Au Québec comme dans les autres pays occidentaux, les femmes ont été largement impactées par la pandémie de la COVID-19 qui a débuté en mars 2020. Contrairement à d'autres crises économiques, la crise de 2020 a touché davantage les femmes en matière de chômage, du fait de leur surreprésentation dans les emplois de service. Elles ont également subi de plein fouet les problèmes de conciliation travail-famille – demeurant, encore en 2020, les principales responsables des obligations domestiques et parentales.

L'industrie de la construction, domaine d'emploi à prédominance masculine, a été placée au cœur des préoccupations gouvernementales en tant que secteur prioritaire de la relance, et ce, dès le début de la pandémie. Afin de soutenir la croissance du secteur et sa productivité, plusieurs initiatives ont été déployées pour attirer des gens en contexte de pénurie, dont le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la formation (PARAF) et l'*Opération main-d'œuvre*. En même temps, des mesures de rareté ont été adoptées dans l'industrie de la construction. Dans une conjoncture historique, le taux de représentativité des femmes sur les chantiers de construction assujettis à la Loi R-20 a franchi pour la première fois la barre des 3 % en 2021 (3,27 %), une cible qui avait été fixée pour 2018 dans le cadre du renouvellement du Programme pour l'accès à l'égalité des femmes (PAEF) en 2015.

Les analyses préliminaires de l'*Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique sur le maintien des travailleuses de la construction* nous permettent de dresser un constat

éloquent. En effet, si le traitement « prioritaire » accordé à l'industrie de la construction est bel et bien révélateur de son positionnement stratégique dans l'économie québécoise — en 2021, le Conseil du Trésor estime que les investissements publics et privés contribuaient à 12 % du PIB de la province et à la création de près d'un emploi sur vingt directement sur les chantiers —, le déroulement de la politique de main-d'œuvre de l'industrie depuis le début de la pandémie de la COVID-19 témoigne, pour sa part, d'une stratégie d'attraction des travailleur·euse·s et des sans-emploi assimilant les enjeux de mixité en emploi aux objectifs de croissance économique du secteur.

De façon constante depuis les premières enquêtes réalisées au milieu des années 1990 sur la situation des femmes dans l'industrie de la construction, les données recueillies par la Commission de la construction du Québec (CCQ) démontrent que ces dernières sont fortement sous-représentées dans la main-d'œuvre du secteur et qu'elles sont surreprésentées parmi les travailleur·euse·s qui quittent l'industrie¹. La discrimination et le harcèlement sexiste et sexuel constituent les deux principaux motifs invoqués par les travailleuses. Les données compilées annuellement par la CCQ démontrent que le problème des « abandons » freine considérablement la croissance du taux de représentativité des femmes dans l'industrie, malgré la croissance de leur proportion parmi les nouvelles entrées de travailleur·euse·s. Il va sans dire que la cible de 3 % aurait été atteinte depuis longtemps si les femmes ne quittaient pas l'industrie en proportion aussi importante.

¹ Ariane Campeau et Mélanie Ferland, *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2021; CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction – Bilan des mesures 1997-2012*, septembre 2012; Pauline Dupuis et Louis Delagrave, *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction*, Direction recherche et organisation, CCQ, 2008; Marik Danvoye et Marie-Josée Legault, *Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction*, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles, mai 2007; CCQ, *Rapport du Comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, mai 1996.

Action travail des femmes : 30 ans d'actions et de luttes pour contrer la discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction

Dès le début des années 1990, ATF s'est montrée active sur la question de l'accès et de l'intégration des femmes dans la construction. En 1993, lors du Sommet sur l'industrie de la construction, ATF parvient, de concert avec plusieurs organisations féministes dont Femmes regroupées en options non traditionnelles (F.R.O.N.T.) et le Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), à faire adopter à l'unanimité une résolution d'engagement des acteurs de l'industrie afin de soutenir la participation des femmes. C'est ce coup d'envoi qui a mené à l'adoption du premier Programme pour l'accès à l'égalité des femmes (PAEF), en 1997. Élaboré en collaboration avec la Commission des droits de la personne et de la jeunesse du Québec (CDPDJQ), le bilan de ce PAEF se révèle cependant un triste échec. Propulsé par le slogan « 2000 femmes pour l'an 2000 », ce n'est qu'en 2011 que la cible de 2000 travailleuses sera atteinte².

À travers ses services de soutien, ATF est en contact régulier avec des travailleuses de la construction qui vivent des problématiques de discrimination et de harcèlement graves et complexes. Mené entre 2017 et 2020, le projet *MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*³, financé par Condition féminine Canada (CFC), a permis d'identifier un éventail de mécanismes qui, par leurs effets croisés et cumulatifs, participent à consolider une dynamique de discrimination systémique complexe fondée sur le sexe. Ce projet a permis de développer des outils d'intervention spécifiques aux problématiques de harcèlement sexuel ainsi qu'un ensemble de recommandations dédiées aux acteurs du secteur, et plus largement aux décideurs publics, afin de favoriser la rétention des travailleuses dans l'industrie.

Ce rapport des activités et analyses de l'*Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique sur le maintien des travailleuses de la construction* s'inscrit dans la lignée de ces interventions.

La question du maintien des femmes dans l'industrie de la construction est largement écartée des réflexions actuelles dans le déploiement de programmes qui visent principalement à renforcer l'accès des femmes aux métiers non traditionnels. En se restreignant à la valorisation des bienfaits de la diversité sur les chantiers auprès des employeurs et à la promotion de la diversification des choix de carrière des femmes, les initiatives déployées depuis l'adoption du premier PAEF négligent une importante part de la responsabilité de la CCQ d'agir en tant qu'institution publique et de réformer toute pratique ou

procédure induisant de la discrimination systémique comme celle basée sur le sexe. Cette problématique est reliée à l'application des droits fondamentaux reconnus par les Chartes canadienne et québécoise des droits et libertés.

L'enjeu du maintien des femmes dans l'industrie de la construction avait été explicitement souligné par Geneviève Dumont dans le rapport produit par le Conseil du statut de la femme (CSF) en 2013 :

2 CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction – Bilan des mesures 1997-2012*, septembre 2012.

3 Voir le projet *Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques (2017-2020)* réalisé par ATF. <https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/>

Offrir aux filles et aux femmes la possibilité d'accéder à des emplois qui correspondent à leurs goûts et qui leur proposent des conditions salariales avantageuses est toujours un objectif actuel et pertinent, mais il faut aussi veiller à ce qu'elles puissent garder leur emploi, et ce, dans un environnement qui respecte leurs droits. De plus, se préoccuper du maintien en emploi des femmes qui ont choisi d'occuper un métier non traditionnel est essentiel, car si elles abandonnent en cours de route, déçues des conditions de travail qui leur sont offertes en emploi, les gains obtenus seront alors réduits à néant. Finalement, ces désertions des femmes à l'égard des milieux traditionnellement masculins peuvent aussi avoir pour effet de renforcer la croyance que celles-ci n'ont pas leur place⁴.

Quels seront les impacts de la crise de la COVID-19 et des mesures de relance économique sur la capacité de maintien des travailleuses dans l'industrie?

Les impacts de la pandémie de la COVID-19 et de la relance économique sont préoccupants, notamment au regard des effets profonds et durables que ceux-ci risquent d'avoir sur la capacité de maintien des femmes dans l'industrie. Alors que le secteur de la construction fait face à des problèmes de disponibilité de main-d'œuvre qui freineraient, aux dires des entrepreneurs, « le potentiel de croissance de l'industrie », il nous semble crucial de s'interroger sur la façon dont les groupes minoritaires sont ciblés, aiguillés et intégrés dans l'industrie. Il en va de même pour ce qui est des emplois auxquels ils auront accès, et de quoi il en retourne au sujet des possibilités réelles de maintien qui leur seront offertes à moyen et à long terme. Les constats issus du projet *MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION: Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques* indiquent en effet que les travailleuses de la construction sont susceptibles d'être touchées de manière spécifique par la crise de la COVID-19 en raison des obstacles systémiques auxquels elles sont confrontées dans l'atteinte de leurs droits à l'égalité en emploi. Une réponse propre aux problématiques qu'elles rencontrent est en ce sens nécessaire et doit donc être intégrée aux programmes et aux efforts de relance économique.

1.1. Objectifs de l'Observatoire

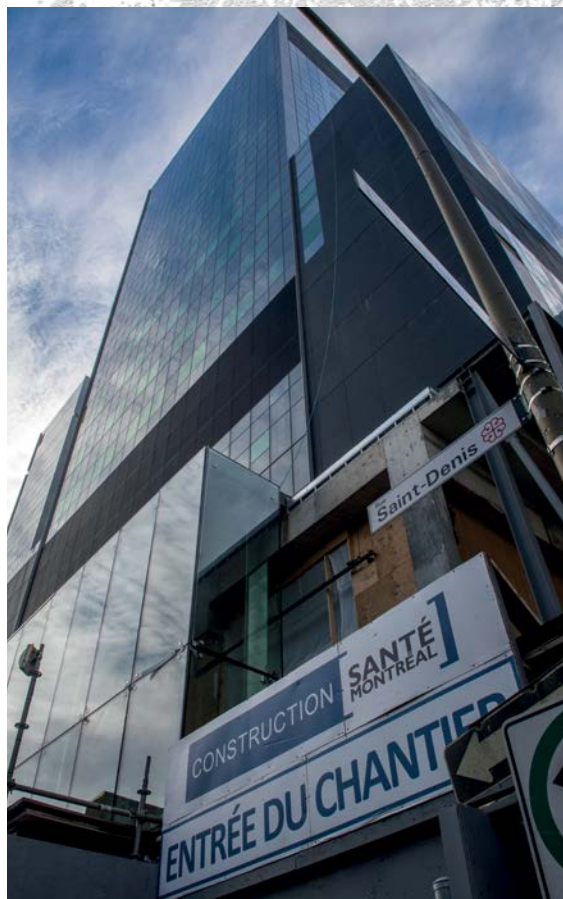
La participation et l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction sont emblématiques des luttes perpétuelles pour l'atteinte de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes. L'industrie de la construction est non seulement un secteur d'activité majeur où s'érigent les infrastructures de demain, mais elle constitue aussi le lieu où se déploient les passions des travailleuses dédiées à leur métier. En dépit des efforts mis en place depuis les années 1990 pour accroître la représentation des femmes dans ce secteur, force est de constater que des obstacles à leur inclusion significative et pérenne persistent.

4 Geneviève Dumont, *Une mixité en chantier : Les femmes dans les métiers de la construction*, Conseil du statut de la femme (CSF), 2013 : 19.

Ce rapport fait état de nos observations et de nos recommandations.



L'Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique sur le maintien des travailleuses de la construction a été mis en place en avril 2021 grâce à une subvention de Femmes et Égalité des genres Canada (FEGC). Ce projet de type recherche-action a été développé en partenariat avec les cinq associations syndicales de l'industrie au Québec. Il comprend un volet recherche duquel découlera une série d'activités de diffusion des résultats, de formations et d'éducation populaire, ainsi que le développement d'une plateforme de recommandations et de revendications pour favoriser l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction.



©CSN-Construction

L'Observatoire poursuit trois objectifs :

1 DOCUMENTER

Documenter les effets socioéconomiques de la COVID-19 et de la relance économique sur les parcours d'emploi et les capacités de maintien des travailleuses dans l'industrie.

2 MIEUX COMPRENDRE

Mieux comprendre les réalités et les défis spécifiques rencontrés par les travailleuses au regard des différents métiers et occupations, secteurs et régions d'activité.

3 IDENTIFIER

Identifier des pistes d'actions et formuler des recommandations adaptées aux réalités des travailleuses et de l'industrie.

Depuis le printemps 2020, ATF a exercé une veille des mesures liées à la gestion de la pandémie de la COVID-19 et des politiques de relance économique qui en ont découlé, et plus largement, des débats et des décisions politiques touchant l'industrie de la construction. Parallèlement, les témoignages d'expériences de plus d'une quarantaine de travailleuses de métier ou d'occupation de l'industrie de la construction ont été recueillis, en plus de ceux de plusieurs acteurs communautaires et syndicaux qui sont en lien avec les travailleur-euse-s de l'industrie.

Les constats et analyses issus de cette première année d'observation ont été discutés sur une base régulière dans le cadre de multiples rencontres organisées avec nos partenaires syndicaux. Avec pour objectif d'échanger et de confronter les analyses développées par nos organisations respectives, ces rencontres nous ont permis de développer une analyse rapprochée des dynamiques en cours et de leurs effets potentiels sur le maintien des travailleuses dans l'industrie, particulièrement de celles l'ayant récemment intégrée. Ces échanges nous ont aussi permis de demeurer à jour sur l'évolution des enjeux de l'industrie et de demeurer réactives aux enjeux touchant les travailleuses durant cette période. Les recommandations que nous proposons sont donc tirées à la fois de nos observations et de leur mise en débat avec les partenaires de l'*Observatoire*.



1.2. Problématique

La réponse économique à la pandémie de la COVID-19 du gouvernement québécois se caractérise par une mobilisation dédiée à créer des emplois dans l'industrie de la construction et à attirer de nouveaux-elles travailleur-euse-s vers ceux-ci afin de réduire les répercussions des mesures de confinement sur les finances publiques du Québec. Ces efforts déployés pour « diversifier » le profil des travailleur-euse-s de l'industrie ont servi à promouvoir le « potentiel économique » de l'inclusion des travailleur-euse-s historiquement marginalisé-e-s dans l'industrie de la construction pour pallier les problèmes de rareté de main-d'œuvre.

Ce jeu d'aiguillage et d'activation mis en place par le gouvernement Legault afin de mettre à disposition la main-d'œuvre nécessaire à l'augmentation de la productivité de l'industrie doit être appréhendé de façon critique en raison de ses effets de précarisation sur les trajectoires professionnelles des groupes historiquement exclus de l'industrie, dont les femmes. Ces interventions, arrimées aux objectifs de flexibilisation de l'industrie, subordonnent en effet les considérations d'égalité et d'équité à celles, plus libérales, de « diversité » et « d'inclusion ». À ce titre, elles participent à l'approfondissement de ce que nous décrivons comme un paradoxe de « survisibilité-invisibilité », lequel tient de l'articulation tacite de la survisibilisation de l'ouverture qu'aurait désormais l'industrie à la présence des femmes et de l'invisibilisation des obstacles systémiques que celles-ci rencontrent au sein de l'industrie.

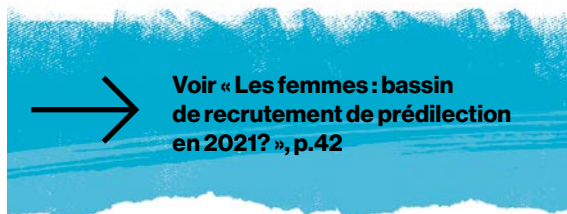
Le paradoxe de « survisibilité-invisibilité »

Dans les dernières années, la CCQ a mis en place plusieurs initiatives ayant pour objectif de visibiliser les femmes et de promouvoir leur présence dans l'industrie de la construction (PAEF, campagne *La mixité en chantier*, PFFE, Carnet de référence). L'ensemble de ces mesures et messages publicitaires contribuent à la « survisibilité » des travailleuses et crée l'illusion que la place des femmes est acquise au sein de l'industrie, voire qu'elles y occupent une position avantageuse grâce aux mesures facilitatrices dont elles bénéficient en vertu du PAEF.

Pourtant, dès que les travailleuses intègrent les milieux de travail, leur présence tend à être perçue sous la loupe des privilèges et de l'absence de mérite réel, avec pour effet d'exacerber l'animosité face aux mesures dédiées à faciliter leur intégration en emploi. Alors que les travailleuses elles-mêmes sont survisibilisées, les défis spécifiques qu'elles rencontrent en raison des préjugés sexistes et de l'hostilité à leur endroit sont donc pour leur part invisibilisés. Ceci rend d'autant plus complexe et difficile la dénonciation du caractère discriminatoire propre à l'exclusion des femmes. Il s'agit d'un effet non intentionnel que les instances, dont la CCQ au premier chef, devraient pourtant reconnaître.

Le paradoxe de « survisibilité-invisibilité » met donc en lumière la contradiction entre la survisibilité donnée aux « pionnières » et à leurs succès professionnels d'une part, et d'autre part, l'invisibilisation des réels défis et embûches auxquels continue de se heurter la majorité des travailleuses en raison de l'absence de mesures structurantes s'attaquant à la discrimination systémique fondée sur le sexe.

Les mesures d'attractivité et de diversification de la main-d'œuvre ont certainement eu un certain succès. En effet, entre 2019 et 2021, ce sont près de 4450 femmes qui ont fait leur entrée (8,2 % des entrées) dans l'industrie de la construction, pour un total de 6234 femmes actives en 2021. En d'autres mots, on peut estimer que près de 70 % des travailleuses de l'industrie y sont depuis moins de 3 ans (comparativement à 27 % pour les hommes). Aussi, en conséquence de ces mesures, la forte majorité a intégré l'industrie par les ouvertures de bassin à titre de non diplômées.



Cette tendance est préoccupante au regard des données historiques qui démontrent que le taux de départ des travailleurs non diplômés de l'industrie est particulièrement élevé, et de façon accrue pour les femmes. Les dernières données accessibles indiquent que 61 % des femmes non diplômées quittaient l'industrie 5 ans après leur entrée, comparativement à 25 % des hommes diplômés.

Tableau 1 Taux d'abandon après 5 ans, selon le sexe et selon le statut de diplômé-e-s ou non diplômé-e-s.

	Femmes	Hommes
Diplômé-e-s	45 %	25 %
Non diplômé-e-s	61 %	41 %

Source : CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2017, 2018*.

1.3. Méthodologie

Les résultats de ce rapport se basent sur quatre types de sources.

1 Consultations auprès des travailleuses de métier et d'occupation

Le recrutement des participantes s'est fait via une annonce diffusée sur les médias sociaux (*Facebook*) et relayée par des partenaires du projet (syndicats, groupes de femmes). Plus de 140 femmes ont répondu aux appels à participation.

Travailleuses consultées : Entre septembre 2021 et avril 2022, 39 travailleuses de métiers ou d'occupations dans le secteur de la construction ont participé aux consultations en entrevues individuelles ou en groupes de discussion⁵. Ces derniers portaient sur les sujets suivants : (1) les expériences de travail dans l'industrie de la construction avec les agences de placement; (2) les expériences de discrimination vécue par les femmes racisées ou immigrantes dans le secteur de la construction.

Région de résidence : La moitié des travailleuses rencontrées résidaient dans la grande région de Montréal. L'autre moitié résidait un peu partout au Québec (Québec, Bas-Saint-Laurent-Gaspésie, Estrie, Outaouais, Montérégie, Lanaudière, Saguenay–Lac-Saint-Jean, Côte-Nord, Baie-James et Abitibi-Témiscamingue).

Corps de métiers et occupations : Les travailleuses rencontrées représentaient 18 métiers et occupations du secteur. La sélection des participantes s'est effectuée dans le but d'assurer la meilleure représentativité possible des différentes régions, années d'expérience, métiers où les femmes sont fortement sous-représentées ou au contraire, davantage représentées.

Âge : Les travailleuses étaient âgées de 23 à 60 ans (moyenne de 35 ans).

Expérience : Les travailleuses rencontrées en entrevue individuelle possédaient de 2 à plus de 20 ans d'expérience dans l'industrie (une moyenne de 8 ans d'expérience), sauf une répondante, qui avait moins de 2 ans d'expérience. La moitié des participantes détenait plus de 5 ans d'expérience.

Secteur d'activité : Plus de la moitié des travailleuses œuvraient dans le secteur commercial et institutionnel au moment de l'entrevue, tandis que l'autre moitié se retrouvait à parts à peu près égales dans les trois autres secteurs. Il est à noter que beaucoup de travailleuses fréquentent plus d'un secteur et que nombre d'entre elles ont vécu des expériences de travail sur des chantiers « hors CCQ ».

Situation d'emploi : Au moment de l'entrevue, la majorité des travailleuses occupait un emploi à temps plein.

Situation familiale et personnelle : 26 femmes rencontrées ont des enfants à charge, et plus de la moitié de ces dernières vivent en situation de monoparentalité.

Auto-identification à un groupe minorisé/minoritaire : 7 répondantes s'identifient comme femmes immigrantes ou de minorité ethnique ou racisée; 2 s'identifient comme lesbiennes; une comme personne en situation de handicap; une comme victime de violence conjugale.

5

Voir Annexe Tableau des caractéristiques socio-démographiques.

Déroulement : Les entrevues ont duré entre 1 h et 2 h. Les entretiens étaient semi-dirigés, c'est-à-dire que les travailleuses étaient avant tout invitées à se raconter. Pour amorcer les échanges, de grands thèmes ont été abordés : les voies d'accès à l'industrie et la formation, la trajectoire d'emploi, la situation économique, la période de pandémie de COVID-19 et de la reprise. Les entrevues individuelles avec les travailleuses ont été réalisées en personne dans la mesure du possible. En raison des consignes de distanciation ou selon la disponibilité des travailleuses, certaines entrevues ont été réalisées à distance via le logiciel de vidéoconférence *Zoom*. Les rencontres avec les travailleuses dans les régions à l'extérieur de Montréal se sont déroulées dans les locaux d'organismes, dans des lieux publics ou extérieurs. Les entrevues de groupe ont eu lieu en présentiel.

Confidentialité : Les entrevues ont été enregistrées avec le consentement des participantes, puis retranscrites afin d'en faciliter l'analyse. En raison des risques évidents de représailles pour les participantes, nous avons préservé la confidentialité de toutes les informations pouvant permettre leur identification (nom, métier, employeurs, affiliation syndicale). Les prénoms utilisés dans le cadre de ce rapport sont des pseudonymes.

2

Consultations auprès des intervenant-e-s de proximité auprès des travailleuses

Près de 20 intervenant-e-s syndicaux (représentant-e-s et conseiller-ère-s), communautaires et intervenant-e-s en santé et sécurité au travail (SST) ont été consulté-e-s lors d'entrevues individuelles. Plusieurs échanges en continu se sont poursuivis avec des intervenant-e-s clés de ces organisations.

Les prénoms utilisés pour les intervenant-e-s sont aussi des pseudonymes.

3

Veille des mesures et des annonces politiques relatives à la pandémie de la COVID-19 et de la relance économique

Nous avons réalisé une veille des mesures politiques et des déclarations publiques du gouvernement du Québec et de la CCQ ainsi qu'un suivi des débats et des interventions sur les mesures de rareté et la pénurie de la main-d'œuvre.

4

Analyse des dispositions des conventions collectives et des lois touchant les travailleur-euse-s de l'industrie

Les conventions collectives et les différentes lois touchant les travailleur-euse-s de l'industrie (la Loi R-20, mais aussi plus largement les lois relatives aux normes du travail, à la santé et la sécurité du travail et à l'assurance-emploi et à l'assurance-chômage) ont été analysées à la lumière des témoignages des travailleuses et des intervenant-e-s rencontré-e-s afin de mieux comprendre les dynamiques énoncées.



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction

2. L'industrie de la construction : tour d'horizon

2.1. L'organisation du travail dans l'industrie de la construction

Une industrie instable et des emplois précaires

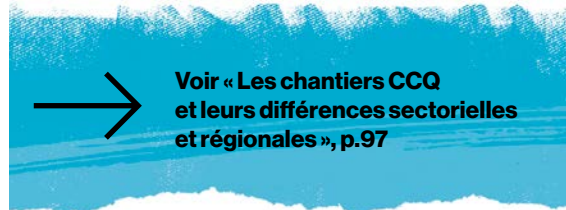
Les travaux de construction s'effectuent à pied d'œuvre et suivent des chaînes de production où se succèdent les corps de métiers nécessaires à la réalisation de chacune des étapes de construction. Ce rythme fluctuant et intermittent oblige les travailleuse-s à combiner des contrats qui sont généralement à durée déterminée ou qui peuvent être interrompus à tout moment (pour des raisons d'avancement des travaux, de conditions météoro-

logiques ou de planification financière), sur plusieurs chantiers et pour différents employeurs, ainsi qu'à alterner entre les périodes d'emploi et de chômage⁶. Le fait que le secteur soit majoritairement constitué d'une multitude de sous-traitants et de très petites entreprises (souvent familiales) employant cinq employé-e-s ou moins est au cœur de cette dynamique⁷. En 2021, c'était plus de 26 000 entreprises qui employaient localement plus de 190 000 travailleur-euse-s, réparti-e-s dans 25 métiers et plus de 40 occupations, œuvrant directement sur les chantiers pour construire les routes, les infrastructures et les unités commerciales et résidentielles de demain.

⁶ Le secteur de la construction figure parmi ceux dont le ratio cotisation-prestation est les plus hauts à l'échelle du marché du travail canadien en raison du chômage cyclique et saisonnier qui est inhérent au fonctionnement de l'industrie. Voir notamment Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2018-2019, 2020*.

⁷ Le *Plan d'action pour le secteur de la construction* indique qu'en 2019, le secteur de la construction comptait 31 531 entreprises, dont 26 005 entreprises étaient soumises à la Loi R-20. Parmi ces dernières, les entreprises employant entre 1 et 5 employé-e-s sont majoritaires parmi les employeurs de l'industrie (près de 81% des employeurs); Gouvernement du Québec, *Plan d'action pour le secteur de la construction: Soutenir l'industrie afin de réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec*, mars 2021.

Les conditions d'emploi et de travail sur les chantiers de construction sont fortement hétérogènes puisque d'importantes variations s'observent selon les métiers, les occupations, les régions, les sous-secteurs industriels et selon que les travaux sont soumis à *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) ou au *Code du travail*.



Alors que près de 75 % des travaux étaient assujettis au bill 290 au début des années 1970, la portée réglementaire de la Loi R-20 ne dépasse que légèrement les 50 %⁸. Ceci signifie qu'une proportion croissante de travailleur-euse-s sont exclu-e-s de la protection syndicale et de la couverture des conventions collectives, soit parce qu'ils ou elles travaillent sur des chantiers non assujettis ou encore parce que leur activité échappe à la couverture de la Loi. Ils et elles relèvent alors du *Code du travail*, lequel s'est avéré inadéquat pour assurer l'accès des travailleur-euse-s de l'industrie à la représentation collective. En dépit de la progression de ce marché du travail périphérique, l'industrie de la construction demeure la plus régulée au Canada, ce qui se traduit, en moyenne, par des conditions salariales plus avantageuses⁹.



La propension des travailleur-euse-s à combiner les contrats de travail « assujettis CCQ » à d'autres emplois sur des chantiers « hors CCQ » ou dans des industries où ils et elles effectuent des tâches assimilables à leur métier (transport et fabrication, par exemple) est étroitement reliée à ces redéfinitions. Cependant, elle est aussi symptomatique de l'insuffisance et de l'instabilité de l'offre d'emploi local et du resserrement des critères d'admissibilité et des taux de prestation d'assurance-chômage¹⁰ qui forcent les travailleur-euse-s à compter sur d'autres sources de revenus de travail, particulièrement depuis l'importante contre-réforme de la *Loi sur l'assurance-chômage* de 1996 (projet de loi C-12 *Loi sur l'assurance-emploi*)¹¹.



8 Voir notamment Pier-Luc Bilodeau, « Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction », *Revue Interventions économiques*. Papers in Political Economy, no 44, 2012; Louis Delagrave et Jean Pilon, *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, Les Presses de l'Université Laval, 2009; Jean Charest, « Canada Labor market regulation and labor relations in the construction industry: the special case of Quebec within the Canadian context », dans *Building Chaos*, Gerhard Bosch et Peter Philips (dir.), Routledge, 2002 : 95-113.

9 Louis Delagrave, Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada, Direction recherche et organisation, CCQ, mars 2006.

10 Le programme d'assurance-chômage a été renommé « assurance-emploi » lors de l'importante contre-réforme de 1996 avec l'adoption du projet de loi C-12, traduisant une nouvelle inclinaison idéologique qu'ATF ainsi que plusieurs groupes de défense des droits des chômeur-euse-s critiquent. L'utilisation de l'expression « assurance-chômage » sera par conséquent privilégiée ici.

11 Jean Charest, *op. cit.*

La Loi R-20 : bref historique¹²

L'industrie de la construction québécoise dispose de son propre encadrement législatif, 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).

Depuis 1986, la Loi R-20 remplace l'important bill 290, *Loi des relations de travail dans la construction*. La Loi R-20 prévoit la révision du spectre d'action de la CCQ et de la Loi, l'introduction de nouvelles mesures administratives relatives aux exigences de certification (lesquelles susciteront un ensemble de problèmes) et pave la voie vers la création d'un régime de formation professionnelle standardisée. La Loi prévoit aussi la révision de nombreux éléments du bill 290 ayant trait à la négociation des conventions collectives et au pluralisme syndical qui avaient été adoptés à toute vitesse en 1968 afin de mettre un terme aux conflits qui perturbaient et ralentissaient le déroulement des travaux de construction.

Pour clarifier le cadre d'application de la Loi et refléter le particularisme des différents travaux de construction, la Loi R-20 définit quatre sous-secteurs (chacun doté de sa convention collective), soit le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial, le secteur génie civil et voirie et le secteur résidentiel lourd et léger, et rend explicites les travaux exclus de sa portée réglementaire (dans le secteur agricole et minier par exemple). Ces dispositions, en plus de renforcer les modalités de régulation de l'industrie, ouvrent la porte à la libéralisation des règles d'accès à l'industrie et au désassujettissement de certaines activités de construction.

La Loi R-20 est appliquée par la CCQ, créée au même moment afin de remplacer l'Organisation de la construction du Québec (OCQ), qui succédait elle-même depuis 1975 à la Commission de l'industrie de la construction (CIC). Son financement provient principalement d'un prélèvement sur la masse salariale effectué auprès de la main-d'œuvre et des employeurs de l'industrie de la construction. De nature tripartite, la CCQ a pour fonction de veiller à l'application des conventions collectives et au respect de la Loi et des règlements, d'administrer les avantages sociaux et fonds particuliers et de s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre, notamment par l'entremise de programmes de formation professionnelle.

Autre spécificité : le pluralisme syndical

L'industrie de la construction québécoise est dotée d'un régime de relations de travail unique au monde : il s'inspire de la *Loi sur les décrets* qui permet la négociation et l'application des conventions collectives sur une base sectorielle et reconnaît le pluralisme syndical.

La négociation collective est centralisée à l'échelle de la province et prévoit la participation d'une majorité d'associations syndicales pour l'adoption de chacune des quatre conventions collectives sectorielles, ainsi que la participation de l'association patronale de chaque secteur. Il existe des clauses communes aux quatre conventions sectorielles, ainsi que des particularités selon les métiers. Dès l'obtention de leur certificat de compétence, les travailleuse-s doivent choisir l'un des cinq syndicats de la construction reconnus par la loi.

12 Tiré de Louis Delagrave et Jean Pilon, *op.cit.*

Le pluralisme syndical dans l'industrie de la construction pose plusieurs défis aux organisations syndicales : ces dernières doivent attirer, défendre et retenir leurs membres, mais aussi collaborer avec les autres organisations syndicales afin de bâtir et de maintenir un rapport de force dans la négociation collective.

L'insécurité en matière d'emploi et de revenus constitue l'enjeu principal autour duquel les organisations syndicales ont été historiquement actives. Elles ont milité pour l'augmentation et l'étalement de l'offre d'emploi dans l'industrie ainsi que pour le renforcement des mécanismes de remplacement de revenu, notamment par le contrôle du bassin de main-d'œuvre disponible (certifications, modalités de mobilité interrégionale, etc.) et au placement des travailleur-euse-s sur les chantiers¹³.

L'accès aux métiers et occupations¹⁴

Jusqu'à l'intégration des écoles de formation dans les polyvalentes en 1971, l'accès et la formation des travailleur-euse-s de l'industrie de la construction étaient régulés par les associations syndicales qui assuraient également le placement des travailleur-euse-s sur les chantiers. L'absence d'harmonisation entre les différents programmes de formation et les besoins de l'industrie quant à la compétence soulèvent néanmoins des problèmes croissants. Au milieu des années 1980, le gouvernement met en place le Comité sur la formation et la qualification de la main-d'œuvre et sur l'abolition du certificat de classification, dont les travaux mèneront, en 1986, à une importante révision administrative et réglementaire de l'industrie et à la création du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC). Ce dernier aura pour mandat de conseiller la CCQ en matière de formation professionnelle. Des programmes de formation sont enfin mis en œuvre pour l'ensemble des métiers. Pour

refléter ce « virage vers la formation », le titre de la loi-cadre est changé pour celui 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'année suivante, la CCQ adopte le *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, en pleine période de rebond de l'activité. En dépit de la volonté annoncée de favoriser la diplomation des travailleur-euse-s, ce règlement prévoit d'importants assouplissements permettant aux travailleur-euse-s non diplômé-e-s d'intégrer l'industrie; seule une garantie d'emploi de 150 heures sur une période maximale de 3 mois est exigée pour la délivrance des certificats de compétence apprenti ou occupation. Ainsi, 82 % des 15000 travailleur-euse-s qui entrent dans l'industrie au cours de l'année suivante, en 1988, profitent de ces assouplissements.

Les modalités de délivrance des certificats de compétence sont progressivement resserrées à partir de 1989, à mesure que la croissance de l'industrie ralentit. Les entrées des travailleur-euse-s diplômé-e-s sont aussi adjointes de l'obligation d'obtenir une garantie de 150 heures, en plus d'être plafonnées (jusqu'en 1994) selon les évaluations du CFPIC. Pour les travailleur-euse-s non diplômé-e-s, un critère de « pénurie » est ajouté; ils et elles doivent désormais passer par les « ouvertures de bassins », annoncées par la CCQ lorsque le nombre de titulaires de certificats de compétence apprenti ou occupation disponibles à l'emploi est de moins de 10 % pour un métier ou une occupation dans une région donnée, un taux qui est ensuite abaissé à 5 %. En 1993,

¹³ Voir notamment Claudine Leclerc et Jean Sexton, *La sécurité d'emploi dans l'industrie de la construction au Québec : un rêve impossible?*, Les Presses de l'Université Laval, 1983; Yves Létourneau et Yves Rabeau, « Évaluation de la prime salariale des travailleurs de la construction au Québec reliée à l'instabilité de l'industrie », *L'Actualité économique*, vol. 67, no 4, 1991 : 517-531; Jean Charest, « La mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec : une double réalité », *Relations industrielles*, vol. 63, no 2, 2008 : 290-316; Louis Delagrave et Jean Pilon, *op.cit.*; Pier-Luc Bilodeau, 2012, *op. cit.*; Pier-Luc Bilodeau, « Une autonomie collective sous contraintes : l'exercice de la grève et du lock-out dans l'industrie québécoise de la construction », *Les Cahiers de droit*, vol. 57, no 1, 2016 : 173-203.

¹⁴ La majorité des informations sont tirées de Louis Delagrave et Jean Pilon, *op.cit.*

alors que l'industrie est à nouveau frappée par une importante récession, seulement 5 % des 1500 travailleur-euse-s (soit 10 fois moins de travailleurs qu'en 1988) qui joignent l'industrie sont non diplômé-e-s. Cette façon d'ouvrir et de fermer les bassins au gré des besoins est désormais inhérente au fonctionnement de l'industrie de la construction et à l'approche de la CCQ en matière de gestion de la main-d'œuvre.

Depuis 2013, les travailleur-euse-s qui entrent dans l'industrie par les bassins doivent compléter un nombre minimal d'heures de formation (30 heures par année pour les titulaires de certificats de compétence apprenti délivrés pour le métier, et 60 heures pour les détenteur-ric-e-s de certificats de compétence occupation). Cette exigence était de 150 heures au moment de sa mise en œuvre initiale, en 1994, et fait désormais l'objet d'un certain laxisme quant à son application réelle¹⁵. Certaines associations syndicales déplorent le fait que les frais d'inscription et les indemnités de déplacement soient remboursés par le Fonds de formation des travailleur-euse-s, alors que celui-ci avait été mis en place pour soutenir le perfectionnement et le développement de nouvelles compétences – et non pour soutenir la formation de base¹⁶.

Les objectifs visant à renforcer le taux de diplomation des femmes qui avaient guidé l'élaboration des mesures du premier PAEF (quoique de façon inconsistante¹⁷) n'ont pas été mis au premier plan lors de son renouvellement. En vertu des modalités du PAEF 2015-2024, les femmes non diplômées peuvent entrer par les ouvertures de bassins lorsque la disponibilité des travailleur-euse-s du métier ou de l'occupation qu'elles visent est de moins de 30 % dans leur région, c'est-à-dire presque en tout temps.

Les travailleuses diplômées, pour leur part, sont exemptées de l'obligation d'obtenir une garantie de 150 heures et leur certificat est valide pendant 2 ans.



La promotion de la formation professionnelle, pourtant revendiquée par les associations syndicales afin de renforcer le développement des compétences et la santé et la sécurité au travail, n'a ainsi jamais pleinement atteint les ambitions promises par l'adoption de la Loi R-20 en 1987. En effet, la formation professionnelle est aujourd'hui mise à mal : certains centres de formation professionnelle ferment des programmes — ce qui fait que certains d'entre eux sont offerts dans un nombre très restreint d'établissements — et des cohortes sont annulées, faisant en sorte que les cours sont offerts de façon irrégulière. Plusieurs centres de formation professionnelle enregistrent ainsi une baisse substantielle de leurs inscriptions et une hausse des désistements. La dévalorisation de la formation professionnelle et la baisse de la diplomation sont, selon les organisations syndicales, directement liées aux ouvertures de bassins qui sont non seulement fréquentes, mais qui surviennent aussi simultanément au démarrage des programmes de formation. Ces ouvertures concurrentes et l'attrait d'un revenu immédiat ont pour effet de détourner les futur-e-s travailleur-euse-s d'un parcours de formation au profit de l'entrée par l'ouverture de bassins¹⁸.

15 Vérificateur général du Québec, *Audit de performance - Compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction - Commission de la construction du Québec*, Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019, juin 2018.

16 FTQ-Construction, *La formation professionnelle c'est essentiel! - Mémoire de la FTQ-Construction sur la formation professionnelle*, 2020.

17 Marik Danvoye et Marie-Josée Legault, *Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction*, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles, mai 2007.

18 FTQ-Construction, 2020, *op. cit.*

« Pénurie » et « rareté » de main-d'œuvre : des notions sujettes à débat

Depuis la fin de la première vague de la pandémie de COVID-19, le terme « pénurie de main-d'œuvre » est abondamment utilisé dans les médias et par les acteurs de l'industrie en référence aux problèmes de recrutement et de rétention auxquels font face les employeurs de multiples secteurs d'emploi¹⁹. Si elle semble largement acceptée, la notion de « pénurie » demeure néanmoins un sujet de controverse en raison des causes qui lui sont imputées.

D'abord, il convient en effet de distinguer le phénomène de pénurie « quantitative », qui renvoie au déséquilibre entre le nombre de travailleur·euse·s disposé·e·s à l'emploi et les besoins de main-d'œuvre, et celui de pénurie « qualitative », qui renvoie dans son cas à un déficit de compétences spécifiques sur le marché du travail²⁰. Les effets de tels déséquilibres sont d'autant plus susceptibles de se produire lorsque le marché du travail est « tendu », c'est-à-dire lorsque le taux de chômage est au plus bas. On ne saurait donc confondre les besoins d'expertise, par exemple dans le secteur des hautes technologies, et les besoins de main-d'œuvre à rabais dans les secteurs dits non qualifiés (pensons ici à celui des services ou à celui de l'entrepôt). Ainsi, la notion de pénurie, ou celle plus acceptée de « rareté », doivent être considérées en tenant compte des besoins des employeurs en matière de qualifications et de spécialisations d'une part, et, d'autre part, de leur capacité à offrir des conditions attrayantes et compétitives²¹.

Ensuite, bien que les effets des départs à la retraite et du faible renouvellement de la main-d'œuvre participent au déséquilibre du marché du travail qui s'observe depuis quelques années, la complexité des transformations de l'emploi et des politiques de soutien du revenu fait en sorte qu'on ne peut imputer au vieillissement démographique l'entièreté de la responsabilité que certains voudraient lui faire porter²².

Si les problèmes de recrutement et de rétention sont reconnus par l'ensemble des acteurs, les solutions pour y remédier diffèrent selon leurs intérêts respectifs. Ainsi, alors que certaines associations patronales ont tendance à vouloir privilégier l'arrivée²³ et la circulation de nouveaux·elles travailleur·euse·s flexibles, mobiles et polyvalent·e·s qui seront mobilisables au moment et en lieu opportun²⁴, les syndicats ont plutôt tendance à insister sur la disponibilité de leurs membres à l'emploi, ici et maintenant, et sur les problèmes de rétention de l'industrie²⁵. Les syndicats suggèrent ainsi de renforcer la protection de la priorité d'embauche régionale, de manière à augmenter l'offre d'emploi dans les régions plus touchées par le chômage, et de continuer à promouvoir la formation et à améliorer les conditions de travail – particulièrement sur le plan de la santé et la sécurité et de l'octroi des accommodements relatifs à la conciliation travail-famille. Ils revendiquent enfin une meilleure planification des travaux afin que ceux-ci soient mieux répartis, ce qui réduirait les écarts entre les pics et les creux de besoins de main-d'œuvre au cours d'une même année. Les syndicats de l'industrie déplorent le fait que les mesures axées sur la rareté de la main-d'œuvre aient contribué à la dépréciation des DEP et nuisent au respect des principes de santé et sécurité au travail.

19 Voir Laurence Hamel-Roy, Mylène Fauvel, Yanick Noiseux, et Corynne Laurence-Ruel. *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : Regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi*. Groupe de recherche interdisciplinaire et interuniversitaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), juin 2021.

20 André Grenier, « Les pénuries de main-d'œuvre guettent-elles le marché du travail québécois ? », *Regards sur le travail*, vol. 7, no 2, hiver 2011.

21 Louise St-Arnaud et Émilie Giguère, « Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main-d'œuvre sans penser le travail », *Travailler*, vol. 2, no 44, 2020 : 171-194.

22 Voir le numéro spécial « Démographie et main-d'œuvre », Yves Carrière et Jean Poirier, *Cahiers québécois de démographie*, vol. 45, no 2, 2016.

23 Lia Lévesque, « Appui patronal à un accès facilité à un plus grand nombre de travailleurs », *La Presse*, 4 février 2021.

24 Voir notamment Association de la construction du Québec (ACQ), « Pénurie de main-d'œuvre dans la construction : l'ACQ en mode solution », 26 juin 2019; Francis Halin, « Une pénurie qui va "faire très mal" », *Le Journal de Montréal*, 29 mars 2019; Diane Tremblay, « Manque de bras dans la construction », *Le Journal de Québec*, 31 janvier 2020; La Presse Canadienne, « Construction résidentielle : la pénurie de main-d'œuvre inquiète », *La Presse*, 29 janvier 2020.

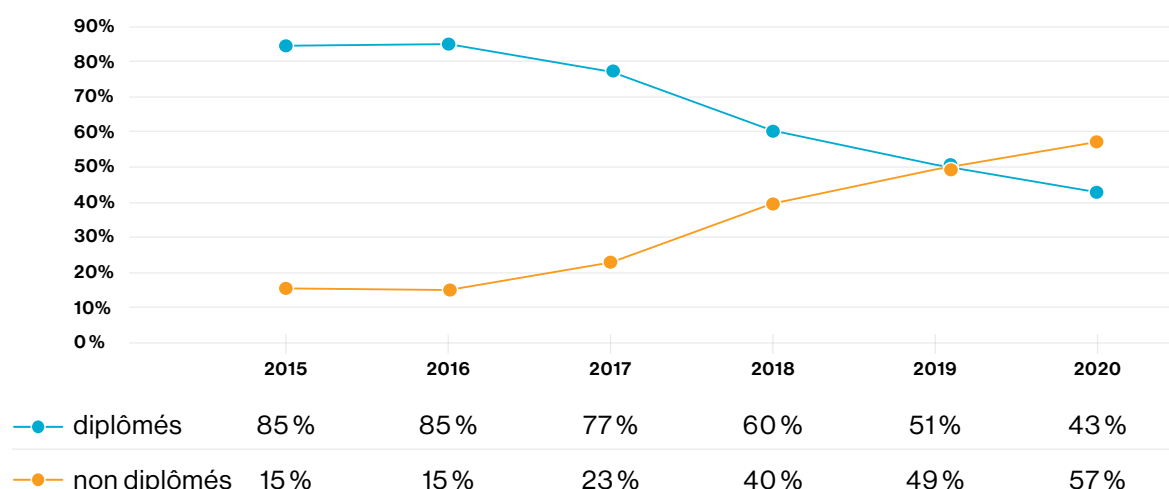
25 Voir notamment FTQ-Construction, *Nuancer la pénurie de main-d'œuvre. Analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre en construction*, 2019.

Les doléances des organisations syndicales sont d'autant plus importantes puisque, depuis 2018, les bassins sont de plus en plus fréquemment ouverts en raison des « points de surchauffe » créés par le déséquilibre entre l'accroissement des besoins de main-d'œuvre et le nombre de travailleur-euse-s certifié-e-s²⁶. Par conséquent, la proportion de travailleur-euse-s non diplômé-e-s suit une forte courbe ascendante, alors que le nombre de travailleur-euse-s doté-e-s d'un DEP reste pour sa part plus stable. En 2015, 85 % des nouveaux-elles travailleur-euse-s qui entraient dans les métiers de l'industrie de la construction avaient un diplôme en poche. En 2020, ce n'est que 43 % des nouveaux-elles qui entraient dans l'industrie avec un statut de diplômé (métiers seulement). Pour les femmes, cette tendance à l'entrée par bassin suit une courbe de croissance encore plus accentuée.

Les émissions de cartes de compétence pour des travailleur-euse-s non diplômé-e-s ont été particulièrement importantes dans les régions de Montréal, de l'Outaouais et de Trois-Rivières. Ces certificats ont été principalement octroyés pour les charpentier-ère-s-menuisier-ère-s, les monteur-euse-s-assembleur-euse-s, les cimentier-ère-s-applicateur-trice-s et les calorifugeur-euse-s²⁷. À titre d'illustration, en 2019, comparativement à 2017, le taux de nouveaux-elles charpentier-ère-s-menuisier-ère-s diplômé-e-s a diminué tandis que le taux de non diplômé-e-s a augmenté de manière fulgurante. Le métier de charpentier-menuisier rassemble la plus grande part de l'ensemble de la main-d'œuvre du secteur (soit plus de 54200 travailleur-euse-s en 2021).



Entrées de nouveaux-elles travailleur-euse-s selon le statut de diplômé ou non, tout sexe confondu (métiers seulement)



Source : CCQ, Données sur les émissions de certificat de compétence, 2021.

26 CCQ, *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec*, mars 2019 : 4.

27 *Ibid.*



©CSN-Construction



©FTQ-Construction

Tableau 3 Nouvelles entrées dans l'industrie de la construction dans le métier de charpentier·ère-menuisier·ère, comparaison entre 2017 et 2019.

	2017	2019	Variation
Diplômé·e·s	2366	2064	-13 %
Non diplômé·e·s	237	2645	+1016 %

Source : CCQ, *Données sur les émissions de certificat de compétence*, juin 2021.

L'apprentissage de métier et la pratique de compagnonnage

Le travail sur les chantiers de la construction fait appel à une pluralité de corps de métier et d'occupation, dont l'évolution témoigne de l'émergence de nouvelles technologies et spécialisations. Sans retracer la genèse de ces métiers et occupations, l'on retiendra néanmoins que le modèle de formation dans la construction s'est constitué sur le principe du compagnonnage, pratique développée de concert avec l'émergence des premières associations d'artisans et de travailleur·euse·s.

Le compagnonnage est un mode de transmission des savoirs et des connaissances (dont les origines remontent à plusieurs siècles) qui met en relation un·e apprenti·e de métier et un·e compagnon·ne, ce·tte dernière étant détenteur·trice des savoirs nécessaires à la maîtrise du métier. Ce pairage sur le lieu de travail permet à l'apprenti·e d'intégrer les connaissances et compétences nécessaires à l'exercice et à la maîtrise de son métier grâce à l'enseignement

et au suivi du compagnon ou de la compagne, en vue d'obtenir son titre de compagnon·ne après la réussite de l'examen de qualification. Comme le souligne la CCQ, « le système québécois de compagnonnage au sein de l'industrie de la construction est basé sur la relation professionnelle privilégiée entre l'apprenti et le compagnon. Cette relation de confiance permet aux apprentis de cumuler des heures précieuses d'expérience encadrée en chantier, qui en s'ajoutant aux heures de formation, sont compilées dans son carnet d'apprentissage. Au bout de son apprentissage, l'apprenti ayant réussi l'examen de qualification devient à son tour, un compagnon pouvant soutenir un nouvel apprenti²⁸. » L'apprentissage par compagnonnage constitue en ce sens un complément à la formation professionnelle de DEP. Il constitue d'ailleurs une composante clé à l'intégration des normes de prévention en matière de santé et sécurité au travail dans la construction²⁹.



Voir « Acquérir les compétences de métier ou d'occupation », p.85

28 CCQ, « Le compagnonnage : pilier de l'industrie de la construction », juin 2022.

29 Joëlle Cossette, « Formation sur la santé et la sécurité au travail des jeunes travailleurs dans les secteurs de la construction et de la fabrication connexe : étude de cas comparée dans trois PME », mémoire, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 2021.

Or, plusieurs acteurs de l'industrie soutiennent que le fonctionnement de l'industrie au Québec ne permet pas un compagnonnage adéquat, encore moins dans le contexte actuel où des mesures de rareté ont été adoptées. Plusieurs voix s'élèvent du côté syndical pour dénoncer le manque de valorisation et de soutien aux travailleur-euse-s qui occupent le rôle de compagnon-ne, d'autant plus qu'une proportion de plus en plus importante d'apprenti-e-s entrent dans l'industrie sans formation préalable³⁰. La CCQ affirme pourtant qu'« avec les récentes mesures de rareté, mais aussi avec l'embauche de nombreux travailleurs par bassin de main-d'œuvre sur les chantiers, le compagnonnage, par ses fonctions de transmission des savoirs, de soutien aux collègues moins expérimentés et de maintien de la qualité des travaux, apparaît encore plus essentiel et demeure véritablement un pilier de l'industrie³¹. »



Les assouplissements apportés aux ratios apprenti/compagnon, d'abord introduits en 2017 afin de faciliter l'accès des femmes à l'industrie, mettent en évidence cette contradiction. Ces mesures qui visent à augmenter les possibilités d'embauche des apprenti-e-s, notamment en doublant le ratio apprenti/compagnon autorisé, ont pour effet d'augmenter la pression sur les compagnon-ne-s et de diminuer leur capacité à accompagner les apprenti-e-s qui sont sous leur supervision. Les effets de ces assouplissements sur la qualité de l'apprentissage sont d'autant plus sérieux que des mesures permettant d'accélérer le cumul des heures pour se qualifier à l'examen compagnon ont été adoptées simultanément. Plusieurs soutiennent d'ailleurs que les travailleur-euse-s qui accèdent au statut de compagnon-ne après avoir réussi leur examen de compétence ne sont pas tous-tes suffisamment outillé-e-s pour jouer le rôle de compagnon-ne auprès d'apprenti-e-s. La certification de compagnon constitue pourtant le principal moyen de la CCQ pour garantir la compétence des travailleur-euse-s de l'industrie. Comme le souligne le rapport du Vérificateur général du Québec déposé à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019, « les moyens choisis par la CCQ pour s'assurer de la compétence de la main-d'œuvre sont limités et perfectibles. De plus, des lacunes ont été observées dans l'administration des conditions d'admissibilité et de délivrance pour les certificats de compétence³². »



30 FTQ-Construction, 2020, *op. cit.*

31 CCQ, « Le compagnonnage : pilier de l'industrie de la construction », juin 2022.

32 Vérificateur général du Québec, *Audit de performance - Compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction - Commission de la construction du Québec*, Rapport du Vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019, juin 2018 : 3.

Fin du soutien direct du gouvernement fédéral aux travailleuses apprenties

Entre 2018 et 2023, les travailleuses de la construction dans les métiers Sceau rouge ont pu bénéficier de la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F), une subvention imposable de 3000 \$ par année/niveau d'apprentissage atteint, jusqu'à un montant maximal de 6000 \$ par personne. Réservée aux femmes poursuivant un apprentissage dans un métier où elles sont sous-représentées, la SIA-F offrait un montant plus élevé que la Subvention incitative aux apprentis (SIA) qui prévoit, pour sa part, un montant maximal de 2000 \$ par personne. Versée par Emploi et Développement social Canada (EDSC), la SIA-F visait à soutenir les femmes apprenties dans des milieux non traditionnels tout au long de leur apprentissage en vue de l'obtention du statut de compagne. La SIA-F a particulièrement été bénéfique pour les travailleuses de l'industrie de la construction parce qu'une grande majorité des métiers Sceau rouge concernent les professions de cette industrie.

La SIA-F a joué un rôle crucial dans la progression de l'apprentissage des travailleuses de la construction qui ont pu en profiter parce qu'elle a permis d'atténuer les effets de la discrimination sur les revenus d'emploi des apprenties. Le nombre d'heures travaillées par les femmes apprenties est en moyenne plus faible que celui des hommes (il est évalué à 74 % par la CCQ en 2021), ce qui fait que les revenus d'emploi des femmes sont inférieurs à celui des hommes de même statut. En 2020, les femmes apprenties avaient ainsi gagné un salaire moyen de 21810 \$ contre 29426 \$ pour les hommes apprentis. Les montants versés par la SIA-F permettaient en ce sens de redresser les inégalités de revenus entre les apprenti-e-s hommes et femmes dans l'industrie et de soutenir la progression de ces dernières.

Alors qu'une forte majorité de travailleuses de l'industrie de la construction pourraient continuer à bénéficier d'une subvention bonifiée, EDSC a décidé de mettre fin au programme le 31 mars 2023, en dépit des demandes de maintien formulées par les organisations syndicales de la construction au Québec et ATF³³.

Au moment de l'annonce de l'abolition de la SIA-F, le gouvernement fédéral a lancé de nouvelles initiatives visant le déploiement de subventions salariales pour les entreprises qui embauchent des apprenti-e-s. À ce jour, aucune cible précise n'accompagne cette annonce. Cette décision indique un changement de paradigme comparativement aux modalités de soutien de la SIA-F. Ainsi, plutôt que de soutenir, ici et maintenant, les apprenties en leur permettant d'alléger le fardeau financier lié à leur apprentissage (et aux impacts de la discrimination sur leur capacité à le poursuivre), ce nouveau modèle mise plutôt sur les retombées anticipées des incitatifs financiers versés aux employeurs. En d'autres mots, le gouvernement espère que plus de femmes seront embauchées en faisant miroiter des avantages financiers aux employeurs. L'adoption de cette approche s'inscrit dans une tendance générale assimilant les intérêts économiques des employeurs dans la gestion de la diversité de la main-d'œuvre (en pleine période de « rareté de la main-d'œuvre ») aux intérêts, qui sont de l'ordre des droits fondamentaux et de l'accès à l'égalité, des membres des groupes historiquement discriminés et sous-représentés dans ces secteurs.

33 Syndicat québécois de la construction (SQC), « Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F) : fin du projet pilote », 15 décembre 2022.

Placement et référence de la main-d'œuvre : des pratiques en mutation

Le placement syndical constitue l'une des controverses les plus importantes de l'histoire de l'industrie de la construction³⁴. Il tire ses origines de l'« atelier fermé », une pratique états-unienne mise en œuvre au Québec au début du XX^e siècle qui consiste à obliger les entrepreneurs à embaucher les membres des syndicats par l'intermédiaire de leurs bureaux de placement, permettant ainsi aux syndicats d'établir un rapport de force vis-à-vis l'employeur grâce à la mainmise sur le bassin de main-d'œuvre disponible. Cette stratégie est particulièrement préconisée dans l'industrie de la construction en raison de son instabilité et du nombre élevé d'employeurs. Ces caractéristiques rendent plus difficile la négociation d'avantages collectifs que dans l'industrie manufacturière, par exemple, où les employé-e-s travaillent dans un même établissement pour une durée prolongée. Les bureaux de placement fournissent alors aux employeurs la main-d'œuvre qu'ils requièrent et, en cas de litige, peuvent « vider » les chantiers si les conditions dérogent aux exigences des travailleuse-s (notamment si des non syndiqué-e-s y travaillent aussi). Ces bureaux remplissent également une mission de redistribution, au sens où ils sont animés par la volonté de répartir l'emploi de façon équitable entre les membres tout en faisant valoir les compétences et les spécialisations qu'ils détiennent. Les bureaux de placement permettent en ce sens de contrer l'arbitraire des employeurs dans leurs pratiques d'embauche. Les travailleuse-s ont par conséquent tout intérêt à se syndiquer afin de pouvoir travailler, renforçant du même coup le sentiment d'appartenance et de loyauté à l'égard de leur « union ».

Les bureaux de placement ont cependant pour effet corollaire d'attiser les tensions intersyndicales puisqu'elles mettent les syndicats en compétition les uns contre les autres pour le monopole de la représentation des travailleur-euse-s sur les chantiers. Tout au long du XX^e siècle, l'industrie de la construction est ainsi secouée par de nombreuses grèves, dont certaines mènent à des débordements qui ont contribué à façonner l'imaginaire collectif à l'égard de la construction et de ses pratiques d'intimidation et de violence (pensons au « saccage de la Baie-James », lequel a mené à la commission Cliche). La recherche de la « paix industrielle » est de fait particulièrement revendiquée par les associations patronales — qui font pression sur le gouvernement afin que ces pratiques soient interdites —, non seulement afin d'assurer un climat de travail leur permettant d'opérer leurs chantiers, mais aussi dans l'optique de rétablir leur rapport de force vis-à-vis les syndicats.

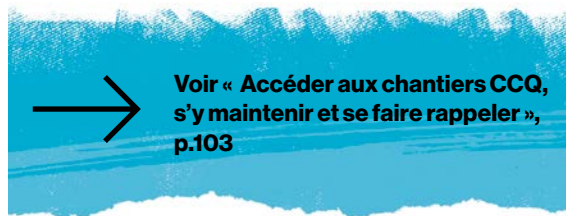
Déposé en 2011, le projet de loi 33, *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, proposé par le gouvernement libéral de Jean Charest, fait suite aux nombreuses tentatives du gouvernement d'encadrer les pratiques de placement sur les chantiers de construction au Québec et d'enrayer les pratiques d'intimidation. L'adoption de la loi venait confier à la CCQ le mandat d'élaborer et d'administrer un service de référencement.

Les récentes modifications législatives changent le rôle traditionnel que s'étaient donné les syndicats dans ce secteur, ici, comme partout ailleurs en Amérique du Nord. De surcroît, elles modifient radicalement les pratiques de recrutement et de sélection de la main-d'œuvre, d'un nombre non négligeable d'employeurs, lesquels se retrouvent avec de plus lourdes responsabilités. Enfin, le rôle confié à la Commission de la construction du Québec (CCQ) se trouve une fois de plus élargi à des activités pour lesquelles elle reçoit ses mandats directement de l'État.

34 Pour une histoire du placement syndical et des bureaux de placement dans l'industrie de la construction, voir Jacques Rouillard, « Les syndicats internationaux dans l'industrie de la construction au Québec (1887–1930) », *Labour/Le Travail*, vol. 80, no 1, 2017: 115–56; Louis Delagrave et Jean Pilon, *op. cit.*

On est loin du Comité paritaire à l'origine de la CCQ et les questions de référence et de placement de la main-d'œuvre demeurent des sujets très sensibles, aux yeux des entrepreneurs et des syndicats. Bref, une activité de vigie, un tant soit peu sérieuse, ne peut pas faire l'économie d'un examen attentif des nouveaux rapports et du nouvel équilibre qui régissent désormais les relations entre ces trois grands acteurs de l'industrie que sont les patrons, les syndicats et la CCQ³⁵.

L'objectif premier du nouveau système de référence — était d'agir sur l'intimidation et la discrimination basées sur l'allégeance syndicale en abolissant le placement syndical, mais aussi de favoriser l'embauche de la main-d'œuvre féminine (l'obligation de référencement des femmes ayant été confiée exclusivement à la CCQ). Si le service de référence a permis d'assainir les milieux depuis son introduction, il en va autrement pour la transparence dans les pratiques d'embauche des employeurs et pour le respect des droits fondamentaux des femmes. Le Carnet référence construction apparaît aussi comme un système de façade facile à contourner³⁶. Selon l'analyse d'ATF, les modalités du Carnet — et le refus de la CCQ d'agir face aux pratiques discriminatoires des employeurs — ont plutôt contribué à cristalliser la situation de discrimination systémique des travailleuses dans l'industrie à travers un système qui agit comme un écran de fumée à la faveur des employeurs³⁷.



Il semble que l'implantation du Carnet, il y a bientôt 10 ans, n'a que peu influencé les modes d'embauche privilégiés des employeurs. Si le réseau personnel et les salariés connus ont toujours constitué la principale source d'embauche (selon les déclarations des employeurs), la proportion de ces sources d'embauche est en croissance continue depuis l'entrée en vigueur du Carnet, passant de 75 % en 2013 à 92 % en 2021³⁸. Les embauches par l'entremise des références de la CCQ (2 %), des titulaires de permis (2 %) et d'autres sources (4 %) sont fortement marginales³⁹. Enfin, par rapport au total des embauches en 2021, le Carnet a été la source de 3 % des embauches des femmes, et de 4 % pour les hommes.

Un nouvel acteur en expansion

Depuis 2012 — suivant l'entrée en vigueur de la Loi 33 *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction* —, il semble que le nombre d'entreprises de location de main-d'œuvre ainsi que le recours à ces dernières soient en croissance. Ces entreprises dont les activités sont assimilables à celles d'agences de placement permettent aux entrepreneurs de disposer rapidement la main-d'œuvre dont ils ont besoin et de s'épargner les charges administratives liées au recrutement, à l'embauche et aux fins de contrats. De l'autre côté, elles permettent aux travailleuse-s de l'industrie de la construction d'être « placé-e-s » sur des chantiers auprès de différents employeurs sans avoir à multiplier les démarches de recherche d'emploi. Si la location de main-d'œuvre constitue une pratique particulièrement prisée pour l'embauche de main-d'œuvre ponctuelle et d'appoint, il semble néanmoins que son usage se soit étendu au point de faire désormais partie intégrante de la flexibilité organisationnelle de l'industrie.

35 Claudette Carboneau, Jean Cournoyer et Matthias Rioux, *Rapport du comité de vigie sur la référence de main d'œuvre dans l'industrie de la construction*, septembre 2014 : 2.

36 Martin St-Arnaud, « Évaluation du système de référence de main-d'œuvre de la Commission de la construction du Québec (CCQ) », maîtrise, Département de relations industrielles, Université Laval, 2021.

37 Katia Atif, Élise Dumont-Lagacé et Laurence Hamel-Roy, *Le Carnet référence construction : analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Action travail des femmes (ATF), 2018.

38 CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2021, 2022*.

39 *Ibid.*



On observe actuellement trois figures types d'entreprises de location de main-d'œuvre.

1 Les entrepreneurs généraux qui « louent » leur main-d'œuvre de manière ponctuelle. Le but de ces entreprises est avant tout de stabiliser le lien d'emploi de leur main-d'œuvre en proposant aux salarié-e-s de travailler pour d'autres entreprises lors des périodes creuses sans s'embarrasser des démarches de recherche d'emploi et d'embauche. Les contrats de sous-location sont bien souvent conclus entre des compagnies qui se connaissent bien et reposent sur des ententes informelles. Le phénomène concerne le plus souvent de petites compagnies et s'observe plus fréquemment en région où l'offre d'emploi est plus fluctuante.

2 Les compagnies qui louent de la machinerie lourde et des opérateur-trice-s qualifié-e-s et habilité-e-s à les manœuvrer. Ces dernières sont considérées comme parties prenantes de l'industrie de la construction.

3 Les entreprises de location de main-d'œuvre qui fonctionnent comme de véritables agences de placement⁴⁰ : elles recrutent des travailleur-euse-s de la construction dans le seul but d'exploiter la location de la force de travail de leurs employé-e-s au service d'entreprises clientes. Pour les travaux considérés assujettis à la Loi R-20, rien n'oblige ce type d'entreprise à posséder une licence de la Régie du bâtiment du Québec (RBQ) puisqu'elles ne sont pas considérées comme des entrepreneurs, mais comme de simples intermédiaires n'ayant « aucune responsabilité dans l'exécution des travaux »⁴¹. En outre, c'est seulement lorsqu'elles effectuent des travaux de construction hors CCQ qu'elles sont obligées de détenir un permis délivré par la CNESST pour le placement de personnel.

En janvier 2020 est entré en vigueur le *Règlement sur les agences de placement de personnel et les agences de recrutement de travailleurs étrangers temporaires*. Ce nouveau règlement, issu de la réforme de la Loi sur les normes du travail (LNT) de 2018, stipule que toute entreprise louant de la main-d'œuvre doit obligatoirement détenir un permis délivré par la CNESST et offrir les mêmes conditions de travail aux employé-e-s d'agences que les salarié-e-s de l'entreprise (article 22). Toutefois, dans le cas des agences de placement dédiées à la construction, la portée de cette mesure est limitée, car elle s'applique uniquement aux entreprises qui embauchent des travailleur-euse-s pour des travaux qui ne sont pas assujettis à la loi R-20.

40 Tel que l'indique la CNESST sur son site web, une agence de placement est « une entreprise, une organisation, une société ou toute personne dont au moins l'une des activités est d'offrir des services de placement de personnel. Elle fournit les services de travailleuses et de travailleurs à une entreprise cliente pour combler des besoins de main-d'œuvre. »

41 Formation Construction, « Location de main d'œuvre et RBQ, ce qui s'applique », octobre 2022.



La gestion des entreprises de location de main-d'œuvre et la CCQ

Pendant longtemps, la location de main-d'œuvre est interdite dans l'industrie de la construction. Autorisée par le législateur en 1995, elle reste une pratique marginale jusqu'en 2012. En effet, au début des années 2000, la CCQ, enregistrant des plaintes de la part des travailleuse-s contre certaines entreprises de location de main-d'œuvre (heures mal déclarées, heures supplémentaires non payées, non-respect des conventions collectives, etc.), impose aux entreprises clientes de déclarer « les heures effectuées par les salariés à son registre de paie et de les rapporter sur ses rapports mensuels transmis à la Commission de la construction du Québec »⁴². S'appuyant sur l'arrêt *Pointe-Claire*⁴³, elle déclare leur conférer le statut de « co-employeur » à égale responsabilité juridique et administrative avec les entreprises de location de main-d'œuvre. Ainsi, ces deux mesures découragent les entrepreneurs d'avoir recours à des services de location de personnel. En conséquence, le chiffre d'affaires des agences de placement chute et leur nombre passe de 34 en 2001 à 5 en 2004. Cependant, en 2008, la Cour d'appel du Québec invalide l'emploi du terme « co-employeur » dans une décision qui conclut une bataille judiciaire entre la CCQ et l'entreprise de location de main-d'œuvre *Excellence*, cette dernière dénonçant la volonté de la CCQ de limiter le recours aux entreprises de location de main-d'œuvre⁴⁴. L'avantage à recourir à la location de personnel redevient entier et le nombre d'entreprises de location de main-d'œuvre repart à la hausse.

La relation d'emploi tripartite soulève, dans l'industrie de la construction comme dans d'autres secteurs d'emplois, d'importants défis dont il convient de prendre acte afin de saisir les impacts sur les travailleuse-s. Alors que ces salarié-es se retrouvent devant deux interlocuteurs (l'entreprise de location de main-d'œuvre qui les emploie et le « donneur d'ordres » qui les fait travailler), une interrogation sur le partage de la responsabilité juridique s'impose concernant les questions de droits du travail. On parle ici d'enjeux de santé et de sécurité et de respect des conditions de travail, notamment.

En cas de litige, qui est le véritable employeur? À qui revient la responsabilité? Rien n'est prévu dans ce cas de figure dans la loi R-20. Ainsi, tout laisse à penser que ces entreprises tirent avantage de la recomposition du rapport de force syndicats-patronat, avec ses effets délétères sur le respect des droits du travail⁴⁵.

42 Voir *Location de main-d'œuvre Excellence inc. c. Commission de la construction du Québec*, 2012, QCCS, 720.

43 *Pointe-Claire (Ville) c. Québec (Tribunal du travail)*, 1997, 1RCS, 1015.

44 *Location de main-d'œuvre Excellence inc. c. Commission de la construction du Québec*, 2008, QCCA, 999.

45 Laurence-Léa Fontaine, « La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire », *Les Cahiers de droit*, vol. 56, no 1, 2015 : 35-83; Katherine Lippel et Anne-Marie Laflamme, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Éditions Yvon Blais, 2011 : 267-360.

2.2. La situation des travailleuses dans l'industrie de la construction au Québec

Une intégration parsemée d'embûches

L'industrie de la construction est reconnue pour être « parmi les derniers bastions de la masculinité sur le marché du travail »⁴⁶. Depuis une dizaine d'années, plusieurs études ont documenté les défis et obstacles que rencontrent les femmes dans l'industrie de la construction. Ces travaux s'entendent sur la spécificité et la gravité des difficultés auxquelles font face les travailleuses de l'industrie, ainsi que sur le caractère déterminant des expériences de discrimination et de harcèlement dans le parcours professionnel des travailleuses.

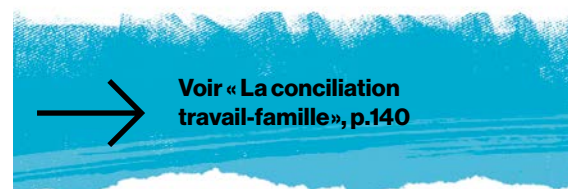


Ainsi, parce que les travailleuses sont dépourvues de la « présomption de compétence à l'embauche »⁴⁷ dont bénéficient les travailleurs masculins et que les employeurs anticipent les effets de leur présence sur les chantiers sur la productivité, elles éprouvent en général davantage de difficultés à obtenir des contrats sur les chantiers et à les mener à terme. Ce « refus de la mixité »⁴⁸ qu'entretient à la fois le groupe de travailleurs dominant et leurs employeurs fait en sorte que les femmes sont particulièrement susceptibles de voir leurs droits au travail enfreints, leur santé et leur sécurité placés à haut risque⁴⁹ et leurs droits fondamentaux niés. Elles sont aussi susceptibles de ne pas porter plainte, par manque d'information et d'accompagnement et par crainte

de représailles. En résulte une forte tendance des travailleuses à quitter leur emploi dans ces situations – des « désertions » qui ont aussi pour effet collatéral « de renforcer la croyance que celles-ci n'y ont pas leur place »⁵⁰.



Pour les travailleuses qui ont la garde d'enfants en bas âge, ces difficultés sont renforcées par l'incompatibilité des horaires de travail à ceux des garderies et des écoles et par l'absence des mesures de conciliation travail-famille⁵¹.



Décrits comme un « monde à part » — comme s'il y avait pour les travailleurs deux façons d'être : l'une au travail et l'autre à l'extérieur —, les chantiers constituent un univers où « les rapports de force, la compétition, la solidarité et la relation à l'endurance ou au travail physique [...] tracent le contour d'une culture qualifiée de masculine »⁵². Les études portant sur l'intégration de nouvelles travailleuses dans l'industrie de la construction insistent par conséquent sur les effets de la socialisation aux rôles genrés sur les choix professionnels des jeunes femmes et de la persistance des stéréotypes de genre qui sont (re)produits au sein de la famille, à l'école et dans les représentations culturelles dans la société et qui s'inscrivent aussi dans la culture machiste et virile de l'industrie (laquelle est également liée à la reproduction des stéréotypes de genre).

46 Geneviève Dugré, *Travailleuses de la construction*, Remue-ménage, 2006 : 59.

47 Jennifer Beeman, « Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec », Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 2012 : 35.

48 Geneviève Dugré, *op. cit.* : 56.

49 Voir le chapitre « La troisième heure » dans Karen Messing, *Le deuxième corps : femmes au travail, de la honte à la solidarité*, Écosociété, 2021 : 23-42.

50 Geneviève Dumont, *op. cit.* : 19.

51 Laurie Galardo, « Travailleuses de la construction au Québec : le rôle du soutien social sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille », essai, Département de psychologie, Université de Montréal, 2019.

52 Geneviève Dugré, *op. cit.* : 63.

Deux chercheuses de l'UQAM se penchent sur la conciliation travail-famille dans la construction ⁵³

Quelques constats de l'étude :

- Les travailleur-euse-s de la construction qui ont de jeunes enfants à charge rencontrent des difficultés importantes en matière de conciliation travail-famille, mais y répondent de façon différente :
 - Les hommes vont en premier lieu compter sur leur famille (souvent la conjointe), ou sur les services éducatifs;
 - Les femmes vont plutôt aménager leurs horaires de travail, réduire leurs heures de travail et concentrer tout leur temps et leur énergie à jongler avec les responsabilités familiales et professionnelles;
 - Le fardeau de la conciliation travail-famille retombe donc, dans les faits, prioritairement sur les femmes, qu'elles soient travailleuses elles-mêmes ou conjointes de travailleurs.
- L'étude réaffirme la nécessité d'une analyse genrée pour mieux intervenir sur les problèmes de conciliation travail-famille dans l'industrie de la construction.

Des pistes de solution avancées :

- Attirer l'attention sur les défis de conciliation travail-famille rencontrés par l'ensemble des travailleur-euse-s;
- Briser le cercle vicieux de la conciliation travail-famille qui confine les pères au rôle de « mari pourvoyeur » et les femmes à celui de la mère qui s'adapte;
- Adapter les horaires des services de garde aux heures de travail de la construction.

Quelques remarques :

- L'étude montre que les femmes auraient davantage recours au « banquage d'heures » pour pallier les imprévus parentaux. Or cette pratique échappe, à l'exception du secteur résidentiel, aux dispositions et à la protection des conventions collectives de l'industrie : les heures supplémentaires sont censées être payées au taux majoré.
- Le nombre limité d'employeurs offrant des mesures de conciliation travail-famille et l'instabilité de l'emploi dans le secteur réduisent les possibilités d'emploi des femmes ayant des enfants ou des personnes à charge et nuisent à leur progression professionnelle.
- La nécessité pour les travailleuses de trouver un employeur « conciliant » et de « rester avec lui » les place dans un rapport de dépendance envers l'employeur.
- L'idée de travailler pour le même employeur tout au long de sa carrière est incompatible avec le fonctionnement actuel de l'industrie de la construction dans plusieurs secteurs, régions et métiers.

S'il convient de documenter les effets de cette « culture » sur l'insertion et l'intégration des femmes dans les métiers et occupation de la construction, il apparaît également crucial de questionner ce qu'il en revient de son enracinement dans le fonctionnement même de l'industrie. Autrement dit, il est nécessaire de comprendre les liens entre cette « culture » et l'organisation même de l'industrie : l'industrie de

la construction et sa culture ne sont pas des phénomènes indifférents l'un à l'autre.

À cet égard, l'analyse développée par ATF dans le cadre du projet *MAINTIEN ET DROITS DES TRAVAILLEUSES DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : Intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques*

53 Mélanie Lefrançois et Mélanie Trottier, « Work-family balance in the construction industry: why gender analysis matters to develop sustainable interventions », *Ergonomics*, vol. 65, no 11, 2022: 1-19.

soutient que les travailleuses subissent l'instabilité structurelle de l'industrie de la construction de façon exacerbée en raison des effets croisés de la discrimination directe, indirecte et systémique et du harcèlement sexiste et sexuel sur la précarité de l'emploi. Pour dire les choses autrement, cette analyse articule les phénomènes de harcèlement et de discrimination aux spécificités culturelles et organisationnelles de l'industrie, et permet de saisir l'étroite relation entre la précarité économique et la violence faite aux femmes.

Cette typologie s'appuie sur le concept de « continuum de violences faites aux femmes »⁵⁴. Issu des théories et pratiques féministes, ce concept considère la violence des hommes envers les femmes et les filles comme une expérience transversale dans la vie de ces dernières, peu importe la forme, l'incidence et la gravité attribuées aux violences. Il

s'agit d'une définition qui part de l'expérience des victimes et qui considère les violences comme un moyen de contrôle des femmes. La violence conjugale, le harcèlement sexuel, le « sexisme ordinaire » constituent des manifestations qui ont pour effet de subordonner, d'exclure, d'exploiter, bref de contrôler. Les violences à l'endroit des femmes ont donc ceci de particulier qu'elles oscillent entre des effets d'exclusion (permettant aux hommes de conserver les espaces de pouvoir) et d'exploitation (servant à subordonner les femmes). L'intérêt d'inscrire les violences au travail — harcèlement discriminatoire et sexuel, conduites vexatoires, pratiques discriminantes, agressions sexuelles, etc. — dans le continuum des violences faites aux femmes est de repérer leurs effets « invisibles » et donc de faire apparaître des expériences transversales aux femmes qui travaillent dans l'industrie de la construction, en dépit de leurs différences individuelles.

Résumé de la typologie des violences discriminatoires et sexistes⁵⁵

La typologie classe et organise les violences vécues par les travailleuses selon leurs impacts sur leur capacité de maintien dans l'industrie; il ne s'agit donc pas d'une catégorisation en types de violences ou selon leur gravité. Il s'agit plutôt d'organiser ces violences à caractère sexiste et sexuel en les considérant sur un même continuum et en envisageant leurs effets cumulatifs et croisés sur le maintien. La typologie comprend quatre « actes ».

	Acte 1	Acte 2	Acte 3	Acte 4
Les violences se manifestent par...	une culture qui cautionne et naturalise des « manières d'être et de faire » sexistes	des atteintes directes et individuelles à l'intégrité physique et psychologique et à la sécurité	un contrôle du lien d'emploi (discrimination à l'embauche, congédiement abusif, exigence de contrepartie)	des biais sexospécifiques dans l'accès aux protections sociales (chômage, retrait préventif, etc.)
dont l'effet sur le maintien se présente par...	la banalisation, voire le déni, du sexisme et de la discrimination à l'endroit des femmes	la fragilisation des parcours individuels	la précarisation économique des travailleuses	l'herméticité de l'industrie scellée par les violences institutionnelles

54 Liz Kelly, « The Continuum of Sexual Violence », dans Jalna Hanmer et Mary Maynard (dir.), *Women, Violence and Social Control*, Palgrave Macmillan, 1987 : 56-60.

55 Tiré de Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé, « "Tu penses que t'es 'one of the boys' mais tu l'es jamais vraiment" : Impacts des violences discriminatoires sur le maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction au Québec », dans Christiane Kuptsch et Éric Charest (dir.), *Le futur de la diversité*, Presses de l'Université du Québec (PUQ), 2022 : 167-187.

Quelques repères statistiques

Au Québec, les femmes ne représentent que 3,27 % de la main-d'œuvre du secteur de la construction; ce sont en tout 6324 femmes qui étaient actives⁵⁶ dans l'industrie en 2021. Dans certains métiers — bricoleur-maçon, ferrailleur, frigoriste, grutier mécanicien industriel de chantier, tuyauteur —, la représentation des femmes est en deçà de 1,5 %⁵⁷. Les femmes sont cependant surreprésentées dans le métier de peintres où elles représentent 23 % de la main-d'œuvre, ce qui indique une ségrégation professionnelle. En fait, en 2021, 24 % du total des femmes actives dans l'industrie se trouvaient à exercer le métier de peintre, alors que les peintres ne représentent que 3,5 % de la main-d'œuvre de l'industrie⁵⁸.

Bien que l'on puisse souligner l'amélioration du taux de représentativité des femmes — à la fin des années 1990, les femmes représentent moins de 0,3 % de la main-d'œuvre active de l'industrie de la construction assujettie —, le Québec fait aussi toujours figure de parent pauvre au regard des proportions enregistrées dans les autres provinces canadiennes. Les plus récentes statistiques comparatives, qui datent de 2016, démontrent que la moyenne canadienne du taux de représentation féminine est de 3,3 %, les femmes représentent 5,4 % de la main-d'œuvre en Alberta, 4,6 % en Saskatchewan et 3,6 % en Colombie-Britannique⁵⁹.

Cela dit, la faible présence des femmes sur les chantiers se manifeste également dans les données concernant le nombre d'heures travaillées annuellement. Les femmes effectuent en moyenne moins d'heures que leurs collègues masculins, soit l'équivalent de 74 % de la moyenne des hommes (en 2021, cela représentait 766 heures contre 1039 heures). Le cumul d'heures de travail est décisif pour l'obtention de contrats, pour la progression dans les métiers vers le statut de compagnon et pour l'admissibilité au programme d'assurance-chômage en période de ralentissement saisonnier. Leur progression vers le statut de compagnon est de ce fait ralentie, avec les disparités salariales qui l'accompagnent. En 2021, les travailleuses de l'industrie n'ont gagné en moyenne que 61 % du salaire annuel des hommes. Un écart s'expliquant entre autres par le fait que les femmes sont surreprésentées au statut d'apprenti : 78 % des femmes sont apprenties contre 35 % des hommes⁶⁰.

Ces disparités font en sorte que les femmes ont plus de difficulté que les hommes à se qualifier à l'assurance-chômage. Les travailleuses sont donc d'autant plus sujettes à se confronter à un « trou noir » entre la fin de leur prestation et la reprise de leur emploi.

Tableau 4 Salaire annuel moyen et moyennes des heures travaillées dans la construction assujettie (CCQ), selon le sexe et le statut, en 2021.

	Femmes		Hommes	
	Salaire annuel moyen	Heures travaillées	Salaire annuel moyen	Heures travaillées
Apprentis	21 810 \$	709 h	29 436 \$	859 h
Compagnons	50 333 \$	1096 h	57 348 \$	1 177 h
Total	27 884 \$	766 h	46 084 \$	1 039 h

Source : CCQ, *Statistiques annuelles 2021, 2022*.

56 Toutes les personnes qui ont travaillé au moins une heure « CCQ » pendant l'année dans un métier ou une occupation de la construction sur un chantier assujéti à la Loi R-20 sont considérées comme « actives » et sont incluses dans les statistiques de la CCQ.

57 CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2021, 2022*.

58 *Ibid.*

59 CCQ, *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction – comparaison entre les provinces du Canada (données du recensement de 2016), 2020 : 4*.

60 CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2021, 2022*.

Le tableau 5 présente l'évolution des mouvements de travailleuses (entrées et sorties) dans l'industrie de la construction entre 2008 et 2021. Quelques constats :

- Les entrées annuelles de nouvelles travailleuses servent en grande partie à éponger les départs de travailleuses. En 2015, par exemple, les entrées de nouvelles travailleuses correspondent à 95 % des départs de travailleuses entre 2014 et 2015 (350 travailleuses).
- Le taux de roulement annuel et les départs se répercutent sur l'évolution très lente de la part des femmes dans la main-d'œuvre totale (3,27 % en 2021).
- Sur le total des travailleuses actives en 2021, on peut estimer que plus d'une femme sur trois (1933 femmes représentant 31 % du total de femmes actives) en était à sa première année dans l'industrie.

Tableau 5 Évolution des mouvements de travailleuses (entrées et sorties) dans l'industrie de la construction entre 2008 et 2021.

Année	Nouvelles entrées annuelles (nombre de femmes)	Femmes actives (nombre)	Pourcentage d'augmentation de la main-d'œuvre féminine (par rapport à l'année précédente)	Départs par rapport à l'année précédente (excluant les entrées)	Taux de roulement annuel	Proportion des entrées annuelles qui servent à compenser les départs	Part des femmes dans les entrées totales de main-d'œuvre	Part des femmes dans la main-d'œuvre active totale
2008	384	1730					2,4 %	1,19 %
2009	298	1735	0,3 %	-293	17 %	98 %	2,5 %	1,19 %
2010	378	1904	9,7 %	-209	12 %	55 %	2,6 %	1,24 %
2011	395	2077	9,1 %	-222	12 %	56 %	2,7 %	1,30 %
2012	422	2191	5,5 %	-308	15 %	73 %	3,1 %	1,34 %
2013	370	2231	1,8 %	-330	15 %	89 %	3,6 %	1,38 %
2014	375	2256	1,1 %	-350	16 %	93 %	4,1 %	1,43 %
2015	363	2289	1,5 %	-330	15 %	91 %	4,5 %	1,49 %
2016	483	2503	9,3 %	-269	12 %	56 %	5,2 %	1,62 %
2017	757	3002	19,9 %	-258	10 %	34 %	6,9 %	1,91 %
2018	932	3553	18,4 %	-381	13 %	41 %	6,3 %	2,13 %
2019	1253	4332	21,9 %	-474	13 %	38 %	7,1 %	2,45 %
2020	1263	4849	11,9 %	-746	17 %	59 %	8,6 %	2,73 %
2021	1933	6220	28,3 %	-562	12 %	29 %	8,9 %	3,27 %

Source : Tableau constitué à partir de : CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2017, 2018 et CCQ, Les femmes dans la construction – portrait statistique 2021, 2022.*

« Un pied et seulement un sur les chantiers »⁶¹

Les travaux d'ATF insistent sur l'importance de considérer les mécanismes d'exclusion des femmes de l'industrie de la construction dans leur dimension systémique, c'est-à-dire à la lumière de l'organisation du travail dans le secteur, de ses exigences de formation et du fonctionnement de l'industrie (particulièrement son instabilité). Nos travaux insistent également sur l'importance de reconnaître la responsabilité de la CCQ à l'égard de la discrimination systémique des femmes.

L'instabilité de l'industrie de la construction signifie que les périodes d'emploi sont susceptibles d'être entrecoupées de périodes de chômage plus ou moins longues. Celles-ci peuvent être liées au chômage cyclique, lequel réfère aux fluctuations économiques qui font que les mises en chantier sont plus ou moins nombreuses, au chômage saisonnier, qui concerne les travaux interrompus durant l'hiver pour des raisons météorologiques, ou encore au chômage frictionnel, qui réfère pour sa part aux périodes de transition des travailleur·euse·s d'un emploi vers un autre. L'ensemble de ces situations de non-emploi, et donc d'absence de revenus de travail, rendent indispensables les prestations d'assurance-chômage versées en vertu de la *Loi sur l'assurance-emploi*.

Les femmes sont particulièrement concernées puisqu'elles éprouvent de plus grandes difficultés à obtenir et à mener à terme des contrats de travail en raison de la discrimination qu'elles subissent. Elles sont par conséquent plus susceptibles que les hommes de recevoir des prestations pour une période plus courte, voire de ne pas se qualifier pour les prestations d'assurance-chômage. Lorsqu'elles se qualifient pour des prestations, celles-ci sont également susceptibles d'être inférieures, en raison des revenus moindres que gagnent les travailleuses. Le caractère saisonnier de l'emploi dans l'industrie de la construction fait que les femmes sont également

plus à risque de se retrouver dans un « trou noir » entre la fin de leurs prestations et la reprise de leur emploi.

Il arrive régulièrement que les travailleuses de la construction démissionnent en raison du harcèlement sexiste et sexuel dont elles sont victimes au travail. Le caractère « volontaire » de telles fins d'emploi rend cependant l'accès aux prestations d'assurance-chômage tributaire de la capacité des travailleuses à faire reconnaître la légitimité de leur motif de départ, puisque les heures travaillées précédemment au « départ volontaire » sont a priori exclues du calcul déterminant l'admissibilité aux prestations et leur durée.

L'insuffisance des montants et de la durée des prestations, l'exclusion des heures accumulées préalablement à un départ volontaire, l'incertitude et le manque de confiance envers le processus de contestation des demandes de révision font que les travailleuses sont plus susceptibles que les hommes d'être contraintes de conserver un emploi qui porte atteinte à leur intégrité physique et psychologique, ou à accepter, dans l'urgence, un emploi où les conditions de travail et d'emploi sont moins avantageuses. Ces biais sexistes — inhérents au fonctionnement actuel du régime — ont pour effet d'amplifier les mécanismes de discrimination systémique qui font que les femmes sont plus susceptibles de quitter l'industrie⁶².

Les femmes demeurent en effet surreprésentées dans certains métiers, lesquels figurent parmi les moins rémunérateurs du secteur, et sont sous-représentées dans les sous-secteurs les plus avantageux. En 2011, seulement 39 % des emplois occupés par les femmes sur les chantiers de construction étaient assujettis à la Loi R-20, contre 85 % pour les hommes, et rien n'indique que la situation s'est améliorée sur ce plan. Assignées au rang de la « réserve », les travailleuses de la construction —

61 Expression tirée de Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Coulombe, *Typologie des violences sexistes et sexuelles dans l'industrie de la construction et leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, Action travail des femmes (ATF), 2019.

62 Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé, « Garder un pied (et seulement un) sur les chantiers : l'accès aux prestations de chômage et ses effets sur les parcours d'emploi et les possibilités de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction au Québec », dans *Diversité en milieu de travail. De l'exclusion à l'inclusion*, Catherine Beaudry et Mélanie Gagnon (dir.), JFD Éditions, 2021.

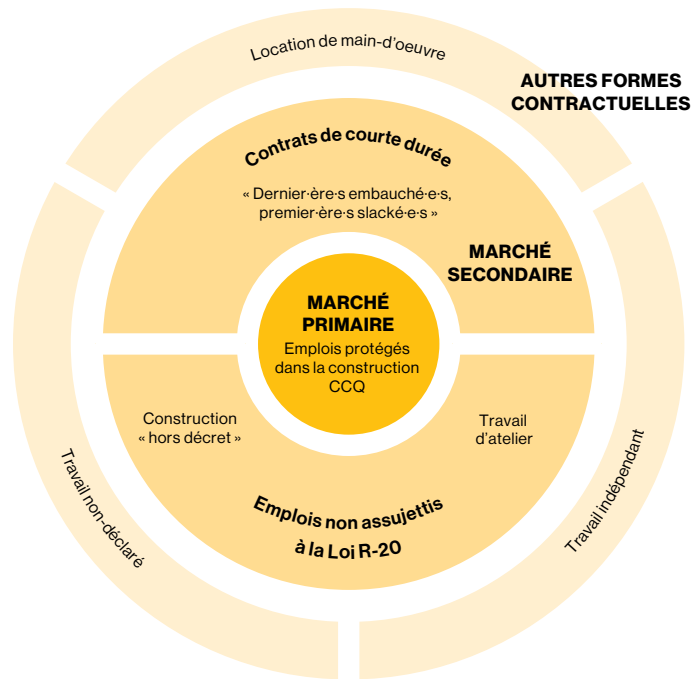
déjà en nombre minimal — sont ainsi refoulées vers la périphérie du marché du travail. Elles gagnent en moyenne un salaire moindre que leurs collègues masculins, sont davantage touchées par la précarité de l'emploi et par les problèmes d'insécurité en matière de revenus qui en découlent et sont souvent moins bien protégées sur le plan des droits du travail.

L'accès à des prestations d'assurance-chômage est pourtant crucial au maintien des travailleur-euse-s dans l'industrie de la construction puisque ce sont ces montants d'argent qui permettent aux travailleur-euse-s de se garder disponibles à l'emploi dans l'industrie, plutôt que de se tourner vers d'autres secteurs d'emploi.



Les contre-réformes de l'assurance-chômage, lesquelles ont progressivement réduit l'accès au programme, ainsi que les montants et la durée des prestations sont intimement liés à la coexistence fonctionnelle d'un marché « primaire » et d'un marché « secondaire », ce dernier étant caractérisé par son statut périphérique et sa flexibilité. Cette dualisation du marché du travail est inhérente à la faible rétention des femmes dans l'industrie (avec ses effets inégaux entre les femmes). Cette hypothèse, d'abord suggérée par Marie-Josée Legault dans ses travaux sur la violence faite aux femmes dans les secteurs d'emplois non traditionnels, signifie que les femmes sont plus susceptibles d'être confinées dans le marché du travail périphérique et d'être exclues des emplois les plus convoités. La dualisation du marché du travail est aussi fondamentalement liée à la productivité de l'industrie, puisqu'elle assure la présence d'un noyau de travailleur-euse-s spécialisé-e-s et compétent-e-s autour duquel gravite une main-d'œuvre d'appoint, polyvalente, mobile et plus ou moins remplaçable. Plusieurs travaux états-uniens⁶³ ont mis en lumière une dynamique assimilable touchant les travailleur-euse-s migrant-e-s et racisé-e-s dans la construction résidentielle, laquelle est particulièrement dérégulée par la globalisation et l'embourgeoisement. Bien qu'aucune donnée spécifique aux expériences des personnes issues de l'immigration et des personnes racisées dans l'industrie de la construction au Québec n'ait été publiée à ce jour, l'expérience d'intervention d'ATF auprès des femmes immigrantes et racisées ainsi que la littérature internationale suggèrent l'existence de dynamiques croisées qui demandent à être étudiées et corrigées — ce qui nécessiterait minimalement que la CCQ et le ministère du Travail colligent les données nécessaires.

63 Voir notamment Nik Theodore, « L'informalité et la sélectivité stratégique de l'État : la montée de l'emploi précaire dans l'industrie de la construction aux États-Unis », *Lien social et Politiques*, no 76, 2016 : 114-136; Janice Fine, Jeff Grabelsky et Victor Narro, « Building a Future Together : Worker Centers and Construction Unions », *Labor Studies Journal*, vol. 33, no 1, mars 2008: 27-47.



Les marchés primaires et secondaires dans la construction au Québec

Schéma adapté de Yanick Noisieux, *Transformations des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Les Presses de l'Université du Québec, 2014.

Les départs des travailleuses : un enjeu de discrimination systémique

L'orientation des femmes vers les métiers et les occupations de la construction, loin d'être accidentelle ou hasardeuse, constitue souvent un choix mûrement réfléchi. Les travailleuses ont souvent eu à défendre leur choix auprès de leur entourage, ce qui explique qu'en moyenne, les femmes intègrent l'industrie à un âge plus avancé que les hommes. Ceux-ci sont pour leur part plus souvent encouragés et soutenus par des membres de leur famille qui travaillent dans l'industrie et qui facilitent leur intégration.

Depuis la mise en place du premier PAEF en 1997, il est possible d'estimer le bassin de disponibilité des femmes de la construction (incluant les salariées actives) sur la base des entrées annuelles de main-d'œuvre féminine. Bien que l'entrée des nouvelles travailleuses dans le secteur connaisse une certaine progression — la CCQ évalue à 8,9 % la part occupée par les femmes parmi les nouvelles entrées dans l'industrie en 2021⁶⁴ —, force est de constater l'apparition d'un important déficit lorsque ce taux est confronté au taux d'occupation en vigueur, soit de

3,27 %. La CCQ évalue que ce sont près de 56 % des travailleuses qui quittent l'industrie après cinq ans, alors que ce taux est de 35 % chez les hommes⁶⁵.

Le fait que les femmes quittent le secteur en proportion beaucoup plus élevée et de façon plus définitive est l'illustration d'un important phénomène de départ de l'industrie, lequel est visiblement sexué. En 2016, la CCQ précisait d'ailleurs dans son bilan que « l'écart entre le taux d'abandon des hommes et des femmes après cinq ans montre une certaine tendance à la baisse au fil des ans. Toutefois, le rétrécissement de cet écart n'est pas dû à une amélioration de la situation des femmes, mais à une détérioration de la situation des hommes. Pour ces derniers, le taux d'abandon après cinq ans est en progression constante depuis 2001. »⁶⁶

64 CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2021*, 2022.

65 CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2017*, 2018 : 10.

66 CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2015*, 2016 : 11.

Un sondage publié en 2021 par la CCQ⁶⁷ révélait que :

- Les femmes présentent un taux de départ systématiquement plus élevé que les hommes (en moyenne 54 % des femmes quittent l'industrie après 5 ans, contre 35 % pour les hommes)
- 35 % des travailleuses disent « avoir vécu des situations de discrimination liées à leur sexe ou à leur ethnie » (contre 6 % des travailleurs).
- 22 % des femmes (et 15 % des hommes) affirment avoir été victimes d'intimidation ou de harcèlement sexuel/psychologique.
- 25 % des femmes qui ont quitté l'industrie sont « malades, accidentées du travail, incapables de travailler ou hors du marché du travail » (contre 13 % pour les hommes).
- 72 % des femmes qui ont quitté l'industrie aimeraient y revenir (contre 58 % des hommes).

Enfin, le bilan des mesures du PAEF 1997-2012 soulevait d'importantes entraves à l'intégration des « minorités visibles » sur les chantiers, notamment liées à la réticence des employeurs et aux préjugés racistes se manifestant par des difficultés de recrutement et de rétention de la main-d'œuvre immigrante, racisée et autochtone⁶⁸. Une étude menée en 2017 abondait en ce sens et indiquait aussi que les apprenti-e-s sont aussi plus à risque en matière d'intimidation⁶⁹. Une analyse de l'interrelation entre les différents motifs de discrimination et les différenciations à l'intérieur du groupe des femmes serait à cet égard d'autant plus importante.

2.3. L'industrie de la construction à la croisée des chemins

Des investissements en croissance et une rareté de main-d'œuvre de plus en plus problématique

Les difficultés que rencontrent les employeurs à recruter des travailleur-euse-s qualifié-e-s ont fait l'objet de nombreuses considérations dans l'espace médiatique dans les dernières années. Les départs à la retraite des travailleur-euse-s plus âgé-e-s et le désintérêt des jeunes à l'endroit des emplois de cols bleus (d'ailleurs conséquent de la dévalorisation de ces métiers) constituent des explications probantes de la réduction du bassin de main-d'œuvre qui peine, dans ce contexte, à se renouveler.

Cela dit, si la rareté de main-d'œuvre constitue un enjeu lié à la disponibilité de la main-d'œuvre, elle est aussi étroitement liée à l'augmentation des besoins de main-d'œuvre. Depuis 2019, les différents gouvernements ont procédé à une surenchère des investissements étatiques dans la mise en place et la réfection des infrastructures « de demain » (PQI 2019-2029; 2020-2030; 2021-2031)⁷⁰.

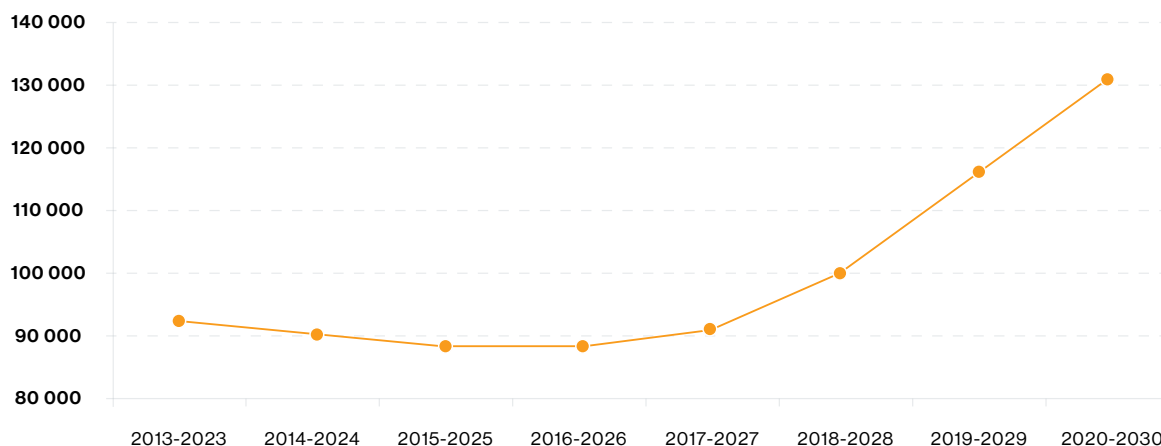
67 Ariane Campeau et Mélanie Ferland, *op. cit.*

68 CCQ, « Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction ; Bilan des mesures 1997-2012 », CCQ, septembre 2012 : 66-67.

69 Éric Charest, Céline Chatigny, Marie Laberge, Jessica Riel, Martin Chadoin, Tara Chanady, Alexis Poirier-Saumure et Tom Sedzro, *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : Comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, CCQ, 2017.

70 Tel qu'indiqué dans le *Plan d'action pour le secteur de la construction*, l'objectif de la publication annuelle du PIQ prévu par la *Loi sur les infrastructures publiques* est « notamment de disposer d'une vision long terme des investissements du gouvernement en infrastructures, d'assurer une planification adéquate de ces infrastructures et de contribuer à la priorisation des investissements afin de favoriser la pérennité de ces infrastructures ». Gouvernement du Québec, mars 2021, *op. cit.* : 17.

Valeur historique des investissements au Plan québécois des infrastructures 2013-2023 2020-2030 (contribution du gouvernement du Québec, en millions de dollars)



Source : Plan québécois des infrastructures 2020-2030

Frappée comme d'autres secteurs par la mise sur pause de ses activités au printemps 2020, l'industrie de la construction a vécu une reprise rapide, soutenue par le gouvernement québécois qui a fait de la construction le moteur de son plan de relance économique post-COVID-19. Le gouvernement a donc accéléré et intensifié ses investissements en infrastructures, amplifiant la croissance initiée depuis 2017. Le *Plan d'action pour le secteur de la construction* présenté au printemps 2021 en réponse à la crise de la COVID-19 signe un changement de paradigme dans l'approche gouvernementale :

Dans un premier temps, le Plan d'action devait répondre à l'effervescence du marché de la construction telle qu'elle prévalait jusqu'en février 2020. La crise sanitaire liée à la propagation de la COVID-19 a profondément transformé ce contexte. Le défi n'est plus de maximiser la mise en œuvre du Plan québécois des infrastructures dans une situation de surchauffe du marché de la construction, mais de tirer pleinement parti du Plan québécois des infrastructures pour soutenir et stimuler le marché de la construction, dans le cadre d'une stratégie plus globale de relance économique.⁷¹

En résulte le record d'heures travaillées dans l'industrie de la construction en 2019 avant la pandémie et ensuite, le record d'heures en 2021, surpassant de 18 % (soit 35 millions d'heures) les estimations qui avaient été faites.

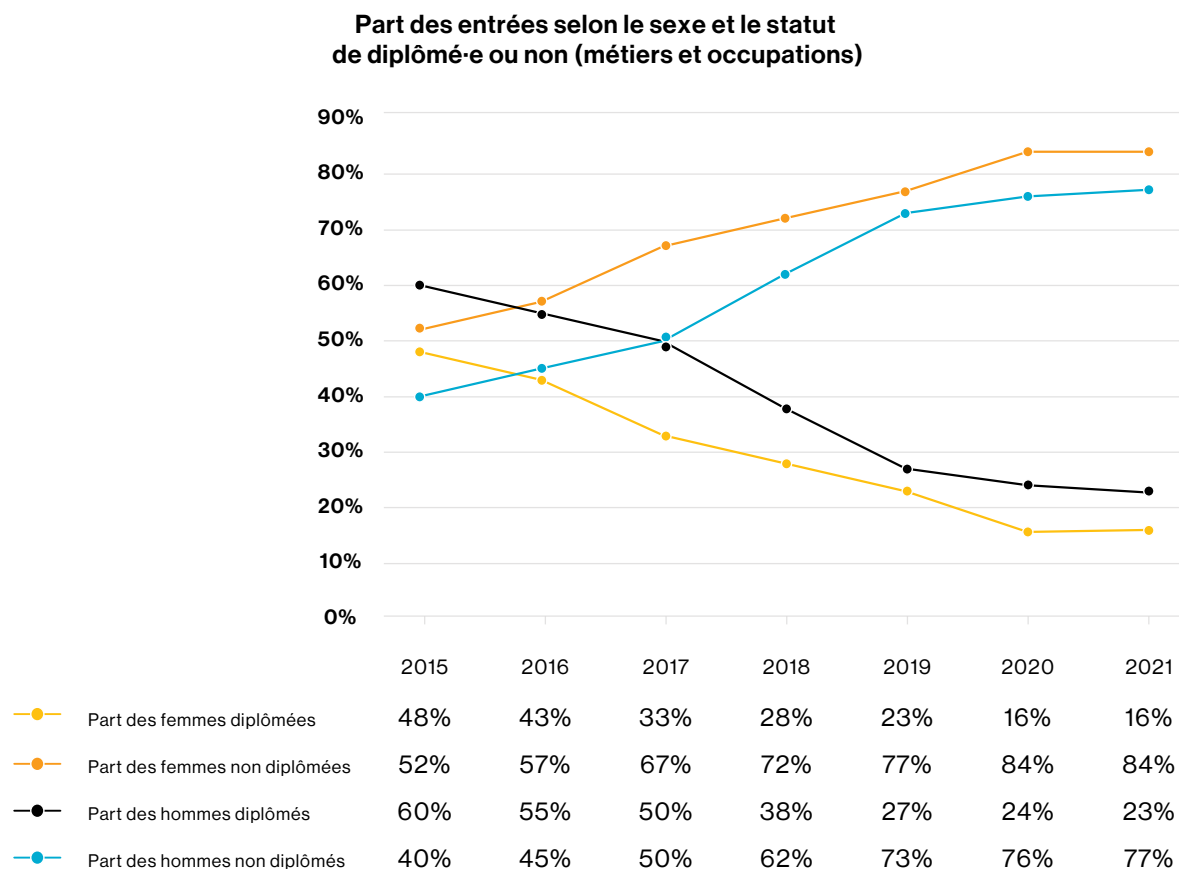
71 Gouvernement du Québec, mars 2021, *op. cit.* : 11.

Les femmes : bassin de recrutement de prédilection en 2021?

L'entrée annuelle de nouvelles travailleuses s'est considérablement accrue depuis 2017. Cette tendance reflète la croissance de l'activité dans l'industrie de la construction et des besoins de main-d'œuvre qui en découlent. L'assouplissement des règles d'entrées des femmes doit se saisir à la lumière de cette dynamique. Ainsi, un total de 4449 nouvelles femmes ont intégré l'industrie de la construction entre 2019 et 2021, représentant 71 % du poids total des travailleuses actives dans le secteur (6220 femmes actives en 2021). Les femmes qui ont intégré l'industrie au cours de cette période comptent pour plus de 8 % des entrées, un taux qui ne se reflète toujours pas dans la part occupée par les femmes dans la main-d'œuvre active, entre autres en raison des départs importants et du taux de roulement.



L'augmentation des besoins de main-d'œuvre dans la construction, depuis 2017 particulièrement, signifie que les bassins sont plus souvent ouverts et donc, qu'une part grandissante des nouvelles entrées sont des travailleuse-s non diplômé-e-s. Cette tendance est d'autant plus marquée dans le cas des femmes qui bénéficient de critères assouplis d'accès à l'industrie (lorsque les bassins sont sous 30 %). Ce faisant, en 2020 et 2021, 84 % des nouvelles travailleuses sont entrées dans l'industrie en tant que non diplômées (contre 76 % pour les hommes).



Source : CCQ, *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2021, 2022*.



3. La pandémie de la COVID-19 et la relance économique au Québec : chronologie des mesures impactant les travailleur·euse·s de l'industrie de la construction

3.1. Première vague de contagion : mesures de confinement et de soutien au revenu

Déclaration de l'état d'urgence et fermeture des chantiers

Suite à la déclaration, le 13 mars 2020, de l'état d'urgence sanitaire causé par la pandémie de COVID-19 par l'Organisation mondiale de la santé (OMS)⁷², le

gouvernement du Québec met immédiatement en place une série de mesures et recommandations visant à réfréner la propagation du virus – fermeture des écoles, des garderies et des services de garde, isolement des personnes de plus de 70 ans, quarantaine des voyageur·euse·s, distanciation physique, lavage des mains, télétravail. Comme le gouvernement fédéral de Trudeau et d'autres gouvernements dans le monde, le gouvernement de la CAQ utilise les chaînes radio et télévisées d'État ainsi que différents

⁷² Gouvernement du Québec, « Pandémie de COVID-19 - Le gouvernement du Québec déclare l'état d'urgence sanitaire, interdit les visites dans les centres hospitaliers et les CHSLD et prend des mesures spéciales pour offrir des services de santé à distance », mars 2020.

médias sociaux pour communiquer de façon quotidienne avec la population. Ces points de presse auxquels participe également le directeur national de santé publique sont assidûment suivis par la population qui y apprend en direct la teneur des décisions et recommandations du gouvernement et de l'Institut national de santé publique du Québec (INSPQ).

« On s'est dit : «**Comment on fait pour réorganiser le tout?**», parce qu'il ne faut pas oublier qu'à l'époque, on n'avait pas de données exactes sur c'était quoi, la COVID, et comment on devait faire. Il y avait beaucoup de questionnements, de peur et de crainte qui s'installaient chez les travailleuses et les travailleurs. Il fallait absolument trouver un moyen pour prendre un pas de recul. »

– Charles, Intervenant syndical

À l'annonce de la pandémie, les associations syndicales de l'industrie de la construction se positionnent par rapport à l'application effective des mesures sanitaires sur les chantiers : la CSD-Construction demande « des conditions sanitaires impeccables⁷³ », alors que la FTQ-Construction et l'Inter, qui représentent la majorité des travailleuses de l'industrie, revendiquent la fermeture des chantiers⁷⁴. Le premier ministre Legault, de son côté, martèle que « l'économie doit continuer de tourner »⁷⁵ et que les chantiers de construction doivent par conséquent continuer leurs activités. Quelques jours seulement avant l'annonce de l'état d'urgence, le ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du trésor Christian Dubé venait de présenter le PQI prévoyant en effet « un sommet historique d'investissements » afin de répondre aux priorités sociales et économiques du Québec⁷⁶.

La situation névralgique de la pandémie force néanmoins le premier ministre à annoncer la « mise sur pause » de l'économie : à moins de 48 heures d'avis, à partir du 25 mars 2020, l'ensemble des activités considérées « non essentielles », dont la construction (autres que les travaux d'entretien et d'urgence), doivent cesser ou s'exécuter en télétravail. Ceci fait du Québec un cas spécifique relativement aux autres provinces canadiennes où les travaux de construction ont été déclarés « essentiels⁷⁷ ». À noter cependant, que la construction est rapidement — le 7 avril — annoncée comme étant « un des premiers endroits qui va être rouvert » par le premier ministre Legault⁷⁸.



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction

73 CSD-Construction, « Les travailleurs de la construction veulent travailler dans des conditions sanitaires impeccables », mars 2020.

74 Lia Lévesque, « COVID-19 : la FTQ-Construction et l'Inter demandent la suspension des chantiers », *Le Soleil numérique*, 18 mars 2020.

75 Mathieu Bélanger, « COVID-19 : le milieu de la construction dans l'incertitude en Outaouais », *La Tribune numérique*, 19 mars 2020.

76 Gouvernement du Québec, « Plan québécois des infrastructures 2020-2030 - Des investissements records pour répondre aux préoccupations de la population », mars 2020.

77 Bruno Bisson, « Construction routière : une reprise incertaine après le 13 avril », *La Presse*, 1^{er} avril 2020.

78 Assemblée Nationale du Québec, « Conférence de presse de François Legault, premier ministre et Mme Danielle McCann, ministre de la Santé et des Services sociaux », avril 2020.

La Prestation canadienne d'urgence (PCU) et le chômage pandémique

Au Québec comme dans le reste du Canada, la déferlante de mises à pied et de licenciements causés par les mesures de « confinement » suscite des inquiétudes quant à la capacité de Service Canada de traiter le volume de demandes de prestation d'assurance-chômage. De « nouvelles » considérations apparaissent aussi à l'égard des travailleur·euse·s exclu·e·s de la protection du programme comme les travailleur·euse·s autonomes. La création de la Prestation canadienne d'urgence (PCU) est annoncée par le gouvernement fédéral le 25 mars 2020 comme solution à ces problèmes. La PCU permet aux travailleur·euse·s ayant perdu leur emploi ou ne pouvant pas travailler en raison de la COVID-19 de bénéficier d'une prestation de 500 \$ par semaine, à condition d'avoir accumulé un minimum de 5000 \$ de revenu de travail durant l'année précédente. Dans ses communications, le premier ministre Trudeau se justifiera à plusieurs reprises d'avoir, grâce à la PCU, évité à la population canadienne de devoir « choisir entre protéger sa santé, nourrir sa famille, se procurer des médicaments ou prendre soin d'un proche. »⁷⁹

Dans sa mouture originale, la PCU exclut les travailleur·euse·s ayant épuisé leurs prestations d'assurance-chômage. Cette exclusion touche particulièrement les travailleur·euse·s saisonnier·ère·s, dont certain·e·s de la construction, qui s'apprêtaient alors à reprendre leur emploi pour la saison estivale après plusieurs semaines de chômage hivernal⁸⁰. Le 17 avril 2020, à la suite des pressions exercées par les groupes de défense des droits des chômeur·euse·s, le gouvernement fédéral adopte des assouplissements permettant aux chômeur·euse·s ayant épuisé leurs prestations depuis le 31 décembre 2019 de se qualifier à la PCU ainsi qu'aux travailleur·euse·s cumulant jusqu'à 1000 \$ de revenu de travail par mois⁸¹.

La « réouverture » de l'industrie, en deux temps

En dépit de « l'hécatombe » qui persiste dans les Centres d'hébergement et de soins de longue durée (CHSLD), la reprise graduelle de certaines activités « prioritaires » est annoncée le 13 avril 2020 par le premier ministre du Québec. Ce premier plan de reprise concerne les secteurs d'emplois où les hommes sont surreprésentés — mines, mécanique automobile, construction —, et fait peu de cas des conséquences de la fermeture des écoles et des services de garde sur la capacité des travailleur·euse·s à conjuguer leurs responsabilités parentales et professionnelles. Propulsés par la pression des retards de travaux de rénovation et de construction domiciliaires sur le parc immobilier locatif, les travaux de « construction domiciliaire » (sous certains critères, notamment quant à la date de livraison des unités prévues) constituent les premières activités « autorisées » à reprendre (à partir du 20 avril 2020) par le gouvernement de Legault : « On ne veut pas ajouter une crise du logement par-dessus la crise que l'on vit actuellement »⁸². Cette annonce coïncide avec le redéploiement des 300 agents d'inspection de la CNESST et la publication de « Guides des normes sanitaires en milieu de travail » développés par la CNESST à partir des recommandations de différentes institutions de santé publique, dont l'un pour la construction spécifiquement, développé avec les acteurs de l'industrie.

Le 28 avril 2020, l'autorisation de reprise d'autres types d'entreprises est annoncée pour le 11 mai suivant, ce qui inclut l'ensemble du secteur de la construction et les entreprises manufacturières (sous certaines conditions visant à assurer la distanciation sociale)⁸³. Dans la confirmation de cette annonce par le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale Jean Boulet, ce dernier vante alors, en parlant des chantiers résidentiels, « leur capacité d'adaptation, leur agilité et leur volonté de protéger

79 Gouvernement du Canada, « Le premier ministre annonce un plus grand accès à la Prestation canadienne d'urgence et du soutien pour les travailleurs essentiels », avril 2020.

80 David Caron, « COVID-19 : Les travailleurs saisonniers anticipent le pire », *Acadie Nouvelle*, 18 mars 2020.

81 Gouvernement du Canada, avril 2020, *op. cit.*

82 La Presse Canadienne, « Québec rallonge la liste des emplois prioritaires et la relance de la construction », *Les Affaires*, 13 avril 2020.

83 Assemblée Nationale du Québec, « Conférence de presse de François Legault, premier ministre et Mme Danielle McCann, ministre de la Santé et des Services sociaux », avril 2020.



la santé et la sécurité de leur main-d'œuvre⁸⁴ ». Pour autant, la mise en œuvre d'une « escouade » de 1000 agent-e-s de prévention provenant de plusieurs ministères et organismes parapublics accompagne, à partir du 24 mai, la reprise des activités dans les secteurs qui se « déconfinent », et au premier chef les chantiers de construction. Ces agent-e-s ont cependant peu de pouvoir pour corriger et sanctionner les pratiques dérogatoires, étant attitré-e-s à informer et à sensibiliser les employeurs et les travailleuse-s aux normes sanitaires en milieu de travail⁸⁵.

« On arrivait sur des chantiers qui avaient été arrêtés et ça pressait de repartir et ils avaient à gérer la COVID et moi, j'avais de la misère à ne pas regarder les autres risques, parce que ce qui tuait vraiment les gens sur la construction, au-delà des décès réels dans la population, c'est plus une ouverture non protégée. Je n'ai pas délaissé complètement mes autres mandats pour autant. Dans notre mandat, il y avait la COVID et les «tolérances zéro», mais c'était principalement la COVID. »

– Alice, Intervenante en SST

3.2. En creux de la deuxième vague : reprise des activités et relance économique

La « relance par le béton »

Le 14 mai 2020, le gouvernement québécois annonce le devancement d'une somme de près de 3 milliards \$ du PQI afin d'accélérer la réalisation des projets d'infrastructures dans les domaines de la santé, de l'éducation, de l'enseignement supérieur et des transports routiers et collectifs, « où de grands besoins sont reconnus⁸⁶ ». Les premiers mois de la pandémie de la COVID-19 sont en effet marqués par la crainte d'une importante récession économique qui succéderait au ralentissement des activités causées par les semaines de confinement.

C'est dans ces « circonstances exceptionnelles », qui exigent des « mesures exceptionnelles » que le ministre responsable de l'Administration gouvernementale et président du Conseil du Trésor Dubé dépose, le 3 juin 2020, le controversé projet de loi 61, *Loi visant la relance de l'économie du Québec et l'atténuation des conséquences de l'état d'urgence sanitaire déclaré le 13 mars 2020 en raison de la pandémie de la COVID-19* (PL 61)⁸⁷.

84 Gouvernement du Québec, « Pandémie de COVID-19 - Le ministre Jean Boulet confirme la réouverture de l'ensemble des secteurs de la construction à compter du 11 mai », avril 2020.

85 Gouvernement du Québec, « Pandémie de COVID-19 - Québec déploie plus de 1 000 agents de prévention », mai 2020.

86 Gouvernement du Québec, « Plan québécois des infrastructures 2020-2030 - Près de 3 milliards de dollars d'investissements en infrastructures devancés pour accélérer la relance de notre économie », mai 2020.

87 Assemblée Nationale du Québec, « Conférence de presse de M. Christian Dubé, président du Conseil du trésor et M. Éric Girard, ministre des Finances », juin 2020.

Le PL 61 est vivement critiqué par les regroupements communautaires, syndicaux et civils ainsi que par les partis d'opposition parce qu'il octroie des pouvoirs jugés disproportionnés au gouvernement en place en plus d'affaiblir les mécanismes de protection de l'environnement⁸⁸. D'importantes critiques sont aussi adressées aux dispositions touchant l'industrie de la construction parce qu'elles ouvrent la porte à la corruption, à la collusion et au crime organisé⁸⁹. Le premier ministre Legault n'hésite cependant pas à menacer de faire adopter le projet sous le bâillon afin de forcer son adoption avant la fin de la session parlementaire⁹⁰. Le projet est abandonné à la fin de l'été, en vue du dépôt ultérieur du projet de loi 66, *Loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure* (PL 66). Déposé par la nouvelle ministre responsable de l'Administration gouvernementale et Présidente du Conseil du Trésor nouvellement attitrée Sonia Lebel le 23 septembre 2020, le PL 66 poursuit, dans une version plus « ciblée », les principaux objectifs du PL 61 comme l'accélération de la signature de contrats et à la mise en chantier des travaux de construction d'infrastructures dans le

champ des transports, de la santé et de l'éducation notamment⁹¹. Tout comme son prédécesseur, le PL 66 fait l'objet de vives critiques à l'endroit du choix politique autour duquel s'articule la « relance par le béton » et ses impacts écologiques et sociaux⁹².

Un été sous le signe du rattrapage

Le déploiement des politiques de relance au début de l'été 2020 coïncide avec la ré-émergence, dans la foulée des critiques adressées à la PCU à l'endroit de son supposé caractère désincitatif à l'emploi (lequel renouvelle les discours à l'endroit des « bons » et des « mauvais chômeur-euse-s »),⁹³ d'un certain discours à l'endroit d'une « pénurie de main-d'œuvre » qui frapperait nombre de secteurs d'emploi, particulièrement ceux situés « au bas de l'échelle ». Dans le secteur de la construction, ces critiques se conjuguent aux problèmes de recrutement qui sont décriés depuis quelques années déjà par le secteur patronal et que s'affaire à documenter et à publiciser la CCQ.

Extraits des résultats d'un sondage mené par la CCQ en juin 2020⁹⁴

- 94 % des employeurs affirment avoir repris leurs activités au début juin 2020.
- 48 % des entrepreneurs indiquent avoir plus de difficultés à recruter qu'un an auparavant.
- 63 % estiment que leurs embauches seront stables ou en hausse.
- Comme en 2019, la majorité (plus de 70 %) des employeurs indiquent ne pas être parvenus à pourvoir tous leurs postes dans la dernière année.

88 Vincent Larin, « Projet de loi 61 : sans précédent depuis Duplessis, s'inquiète l'opposition », *Journal de Québec*, 4 juin 2020.
 89 Fanny Lévesque, « Le projet de loi sur la relance accélérée de l'économie critiquée », *La Presse*, 8 juin 2020 ; Fanny Lévesque, « Projet de loi 61, une opportunité pour le crime organisé estiment des organismes de surveillance », *La Presse*, 9 juin 2020.
 90 Jérôme Labbé, « Projet de loi 61 : Legault imposera le bâillon cet automne s'il le faut », *Radio-Canada*, 9 juillet 2020.
 91 Gouvernement du Québec, « Projet de loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure pour renforcer l'économie », septembre 2020.
 92 La Presse Canadienne, « PL66 : des dizaines d'organisations dénoncent une relance axée sur le béton », *L'Actualité*, 20 octobre 2020.
 93 Mouvement Action Chômage de Montréal, *Nos droits, nos luttes, pandémie et chômage*, no 5, hiver 2021.
 94 CCQ, « Volume d'activité anticipé, rareté de la main d'œuvre et impact de la pandémie », juin 2020.

3.3. La traversée des deuxième et troisième vagues : aigüillage des travailleur-euse-s et activation des sans-emploi

La fin de la PCU et le recyclage des chômeur-euse-s pandémiques

Après avoir repoussé à deux reprises (en juin, puis en août) la fin de la PCU, le gouvernement fédéral de Trudeau introduit une série de mesures transitoires à l'assurance-chômage effectives à partir du 27 septembre 2020⁹⁵. Annoncées précédemment dans le cadre du discours du Trône, ces mesures visent à continuer à soutenir financièrement les chômeur-euse-s pandémiques sans « nuire » à la relance économique engagée⁹⁶. Le gouvernement abaisse ainsi le seuil d'exigences en matière d'heures travaillées (qu'il uniformise entre les régions administratives), octroie un crédit de 300 heures pour les nouvelles demandes de prestation, suspend l'application de la semaine de carence et établit le plancher des prestations à 500 \$ pour une durée de 51 semaines. Également, il crée une série de prestations spéciales : la Prestation canadienne de la relance économique (PCRE) pour les personnes ne se qualifiant pas à l'assurance-chômage, la Prestation canadienne de la relance économique pour proches aidants (PCREPA) et la Prestation canadienne de maladie pour la relance économique (PCMRE). Ces mesures sont accompagnées d'un engagement à créer des emplois, notamment dans le secteur de la construction grâce à la bonification de la *Stratégie nationale sur le logement* et via à des investissements directs dans les infrastructures.

C'est aussi au courant de l'automne 2020 — dans la foulée du Forum virtuel sur la requalification de la main-d'œuvre et sur l'emploi — que le ministre du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale Jean Boulet lance la campagne *On cherche du monde*, laquelle vise à valoriser et à faire la promotion des « emplois d'avenir », particulièrement dans les secteurs de la santé, des technologies de l'information et de la construction. Il annonce aussi le Programme d'aide à la relance par l'augmentation de la qualification (PARAF), qui vise pour sa part à requalifier et à réorienter 20 000 « chômeurs pandémiques » vers les emplois « en déficit de main-d'œuvre qualifiée ». Sur toile de fond « féministe », le PARAF a été présenté comme une mesure structurante pour les femmes, plus touchées par les vagues de pertes d'emplois causées par la pandémie de COVID-19.

Offrant une allocation de 500 \$ par semaine pour la durée de la formation menant vers ces emplois « en demande », le PARAF a permis à 3 374 personnes de compléter un programme de DEP menant à l'industrie de la construction, dont 366 femmes (10,9 % des participant-e-s). Le soutien financier a ainsi favorisé la diplomation des étudiant-e-s. La construction constitue le secteur où le taux d'abandon a été le moins élevé (11,4 %) parmi les secteurs de formation couverts par le PARAF⁹⁷. Par contre, le nombre de personnes ayant obtenu un diplôme grâce au PARAF demeure marginal par rapport à la cible d'attraction de l'industrie de la construction de 11 000 personnes annuellement.

95 Gouvernement du Canada, « Après la PCU : Transition vers des prestations de la relance économique ».

96 Gouvernement du Canada, « Un Canada plus fort et plus résilient », septembre 2020.

97 Ces données ont été obtenues par l'entremise de demandes d'accès à l'information déposées au ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS).



Des mesures transitoires qui ont neutralisé les biais sexistes de l'assurance-chômage

Les groupes de défense des droits des chômeurs dénoncent depuis des années les inégalités vécues par les femmes dans l'accès au régime d'assurance-chômage et aux prestations⁹⁸. Parce que les femmes cumulent moins d'heures de travail en moyenne par année, elles éprouvent davantage de difficultés à se qualifier au régime et à percevoir des prestations suffisantes pendant leur recherche d'emploi ou pour leur permettre de passer à travers le ralentissement saisonnier. Comme ATF l'a documenté⁹⁹, ceci a des impacts directs sur la stabilisation et le maintien à moyen et long terme des travailleuses dans l'industrie.

Les mesures transitoires de l'assurance-chômage adoptées à la fin de la PCU ont permis aux travailleuses qui n'auraient normalement pas accumulé suffisamment d'heures de recevoir des prestations suffisantes pour subsister lors du ralentissement saisonnier de l'industrie. L'assouplissement des règles d'admissibilité à l'assurance-chômage en 2020 a donc contribué, pour un temps, à neutraliser ces effets discriminatoires en permettant aux femmes d'être plus facilement admissibles aux prestations et de toucher un seuil de revenu minimal de 500 \$ pendant un maximum de 50 semaines. En sécurisant financièrement les travailleuses de l'industrie, ces mesures temporaires ont favorisé leur retour sur les chantiers au printemps 2021.

La réforme de l'assurance-chômage devrait avoir pour priorité de neutraliser les dynamiques discriminatoires qui s'expriment dans les milieux de travail non traditionnels, saisonniers ou encore qui reposent sur une organisation du travail assimilable à celle de l'industrie de la construction. Au regard des transformations actuelles des marchés du travail, et notamment au regard de la croissance de l'emploi intermittent, contractuel et à l'informalisation des processus d'embauche et de fin d'emploi, il apparaît d'autant plus urgent de doter les travailleuses canadiennes d'un régime de protection contre le chômage capable d'endiguer les inégalités entre les hommes et les femmes.¹⁰⁰



98 Voir notamment la campagne du Mouvement autonome et solidaire des sans-emploi (MASSE) « De travailleuses à chômeuses : même injustice, même combat ».

99 Laurence Hamel-Roy et Élise Dumont-Lagacé, 2021, *op. cit.*

100 Action travail des femmes (ATF), *L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction*, avis déposé dans le cadre des consultations pour la réforme de l'assurance-emploi, juillet 2022.



Un Plan d'action pour la construction

Déposé le 21 mars 2021, le *Plan d'action pour le secteur de la construction* fait suite à l'adoption, du PL 66 en décembre de l'année précédente¹⁰¹. Prévoyant un investissement total de 120 millions \$, le *Plan d'action* présente l'industrie de la construction comme un secteur névralgique de l'économie québécoise, tant sur le plan de ses retombées économiques que sur le plan de l'emploi. Il comprend des mesures visant à accélérer les investissements en construction, à accroître la productivité de l'industrie et à remédier aux problèmes de rareté de main-d'œuvre éprouvés par les employeurs du secteur depuis plusieurs années. À cet effet, il vise l'arrivée de plus de 11000 nouveaux-elles travailleur-euse-s par année durant 3 années, « en plus de faciliter l'intégration et la rétention de la main-d'œuvre, particulièrement pour les groupes de personnes sous-représentées ». Pour dire les choses autrement, le *Plan d'action* poursuit le double objectif d'accélérer les mises en chantier des travaux d'infrastructures et d'augmenter le bassin de main-d'œuvre disponible à l'emploi. Jean Boulet mandate également la CCQ d'élaborer, d'ici août 2021, un plan d'action visant la rétention de la main-d'œuvre dans la construction dans la foulée de la publication des résultats d'un sondage sur les abandons¹⁰² dans l'industrie de la construction par la CCQ¹⁰³.

Les mesures annoncées touchant à la gestion de la main-d'œuvre reposent principalement sur l'entrée en vigueur des « Mesures de rareté visant à contrer les effets de la rareté de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction » adoptées en décembre 2020 par la CCQ. Ces mesures succèdent à plus d'un an et demi de travaux — entamés avant le début de la pandémie de COVID-19 — avec les associations patronales et syndicales de l'industrie. En facilitant l'accès des travailleur-euse-s à l'industrie et leur cheminement vers le statut de compagnon — en assouplissant notamment les critères de formation et d'apprentissage et en dérégulant les champs de compétence des métiers —, la CCQ espère augmenter la disponibilité des travailleur-euse-s et favoriser leur embauche.

La CCQ considère que ces modifications réglementaires bénéficient aux femmes, aux personnes immigrantes et aux membres des Premières Nations en raison des difficultés supplémentaires qu'ils et elles éprouvent « à faire valoir leur expérience » au sein de l'industrie¹⁰⁴.

101 Gouvernement du Québec, mars 2021, *op. cit.*

102 Ariane Campeau et Mélanie Ferland, *op. cit.*

103 À noter qu'en janvier 2023, le plan d'action de la CCQ sur la rétention de la main-d'œuvre, dû initialement en août 2021, se fait toujours attendre.

104 CCQ, *Analyse d'impact réglementaire – Mesures visant à contrer les effets de la rareté de la main d'oeuvre dans l'industrie de la construction*, septembre 2020.

Les 8 mesures de rareté entrées en vigueur en avril 2021 visent à :

- 1 *Reconnaître l'expérience acquise hors de la construction pour intégrer l'industrie en permettant l'émission d'un certificat de compétence apprenti à toute personne qui soumet un dossier pertinent de reconnaissance de l'expérience professionnelle équivalent à 35 % de l'apprentissage du métier;*
- 2 *Embaucher un plus grand nombre d'apprentis en permettant, pour chaque compagnon, la supervision en chantier d'un deuxième apprenti si celui-ci a atteint la dernière période d'apprentissage de son métier;*
- 3 *Générer plus de polyvalence en chantier en permettant aux apprentis d'exécuter des tâches résiduelles de leur métier;*
- 4 *Accélérer l'obtention du statut de compagnon pour tous les apprentis en leur permettant d'être admis à l'examen de qualification dès que 85 % de leurs heures d'apprentissage sont complétées;*
- 5 *Accélérer l'accès au statut de compagnon pour les personnes diplômées en bonifiant d'une fois et demie la valeur du diplôme (DEP ou DEC) pour la progression de l'apprentissage;*
- 6 *Permettre le travail en chantier pendant les études en délivrant des certificats de compétence apprenti aux étudiants durant leur fréquentation scolaire dans les programmes de formation menant à un métier de la construction;*
- 7 *Faciliter l'accès des personnes diplômées des programmes menant aux occupations spécialisées de préposé aux instruments d'arpentage, de bouterfeu-foreur et de scaphandrier en leur délivrant un certificat de compétence occupation sans les soumettre à la pratique du tirage au sort pour le Cours de connaissance générale de l'industrie de la construction;*
- 8 *Favoriser la relève entrepreneuriale en permettant à chaque employeur d'obtenir deux exemptions à détenir un certificat de compétence à titre d'enfant d'employeur, au lieu d'une seule.*

La construction au cœur des luttes contre la discrimination et le racisme

Créé en juin 2020 par le gouvernement du Québec, le Groupe d'action contre le racisme a déposé, en décembre 2020, un rapport identifiant « une série d'actions efficaces afin de lutter contre le racisme ». Dans le volet « emploi », la première mesure vise à « Mandater la Commission de la construction du Québec, afin de valoriser les métiers de la construction auprès des minorités visibles et de créer un bassin de candidats pour le recrutement ». Suivent des mesures sur la reconnaissance des acquis et compétences et l'augmentation de la représentation des membres des minorités visibles au sein de la fonction publique et les conseils d'administration des sociétés d'État¹⁰⁵.

Le 8 mars 2021 est lancé par le gouvernement du Québec le *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*¹⁰⁶ en réponse à la pandémie qui « affecte les femmes sur plusieurs plans et contribue à aggraver des inégalités persistantes entre les femmes et les hommes » particulièrement sur le plan de la baisse d'emploi et du revenu, de l'accroissement de la charge de soin, de l'augmentation de la prévalence de la violence conjugale et sexuelle.

Afin de « favoriser l'autonomisation économique des femmes et leur participation aux mesures de relance économique », le plan prévoit notamment la mise en place d'une concertation et régionale « dans le but de renforcer les efforts soutenant la participation des femmes au marché du travail dans les secteurs visés par la relance économique, dont la construction ».

En ce qui concerne l'intégration et la rétention des « groupes sous-représentés », le *Plan d'action* prévoit faciliter l'application de la subvention salariale, soutenir les entreprises en matière de gestion des ressources humaines et accompagner les immigrant·e·s ayant une formation ou une expérience acquise à l'étranger¹⁰⁷. En dépit de la reconnaissance d'un important taux d'abandons dans le secteur par le ministre Jean Boulet, les mesures visant la rétention des travailleur·euse·s dans l'industrie demeurent peu définies dans le plan d'action, sinon que dans leurs principes généraux.

Retour à la normale

En octobre 2021, le ministre des Finances Éric Girard a déposé le projet de loi 4 *Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives* visant à uniformiser les politiques et les pratiques de gouvernance au sein des conseils d'administration (CA) des sociétés d'État. Ce projet de loi visait de nombreux organismes publics dont la CCQ, et introduisait notamment des dispositions afin que les CA tendent vers la parité homme-femme. Les acteurs patronaux et syndicaux de la construction se sont unanimement opposés à ce que la CCQ soit assujettie à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État* en raison de son rôle d'application des conventions collectives, de gestion des avantages sociaux du secteur, de gestion de la main-d'œuvre et de la formation¹⁰⁸. Ils s'opposaient aussi à la perte de sièges au CA au profit d'administrateurs indépendants ou nommés par le gouvernement. Enfin, à

105 Gouvernement du Québec, *Le racisme au Québec: tolérance zéro*, Rapport du groupe d'action contre le racisme, décembre 2020.

106 Gouvernement du Québec, *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, mars 2021.

107 Gouvernement du Québec, mars 2021, *op. cit.*

108 Lia Lévesque, « Gouvernance des sociétés d'État: demande d'exclure la Commission de la construction », *Le Soleil numérique*, 19 janvier 2022.

l'occasion des consultations, les associations syndicales questionnées sur la faible présence, voire l'absence, de femmes dans les instances décisionnelles ont mis de l'avant les problèmes de maintien des travailleuses dans le secteur et ont suggéré l'implantation de *Programmes d'obligations contractuelles* (POC) sur les chantiers publics. L'adoption du projet de loi en juin 2022 s'est faite sans assujettir la CCQ à la *Loi sur la gouvernance des sociétés d'État*. La Loi renforce cependant le pouvoir du gouvernement, en tant que principal donneur d'ouvrage de l'industrie, qui nommera désormais 40 % des administrateurs et pourra dicter des orientations au conseil d'administration. Les acteurs syndicaux dénoncent cette décision qui aura pour effet de réduire le paritarisme syndical-patronal au sein de la CCQ.

Lancée le 30 novembre 2021 pour répondre à la vision économique d'un « Québec qui gagne », l'*Opération main-d'œuvre*¹⁰⁹ a pour objectif de recruter et de former 170 000 travailleur-euse-s sur cinq ans dans les secteurs « essentiels » de la santé et des services sociaux, de l'éducation, dans les systèmes de garde d'enfants, ainsi que dans les secteurs « stratégiques » des technologies de l'information, du génie et de la construction. L'*Opération* comprend quatre « leviers d'action » : la formation et la requalification, l'activation des sans-emploi, le maintien en emploi des travailleur-euse-s et l'immigration économique.

Concernant le secteur de la construction, l'*Opération* vise la formation et la requalification de 55 000 nouveaux-elles travailleur-euse-s sur cinq ans. À cet effet, les sans-emploi intéressé-e-s par les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction sont admissibles à une allocation hebdomadaire de 475 \$.

Bien qu'il s'agisse de près du tiers de la main-d'œuvre recherchée (32,35 %) dans le cadre de l'*Opération*, l'impact économique des mesures touchant l'industrie de la construction compte pour moins de 2,5 % des coûts estimés sur cinq ans. Près du tiers (27,2 \$M, 28 %) des impacts économiques anticipés pour le secteur avaient été prévus pour l'année 2021-2022 dans le cadre du *Plan d'action pour la construction* déposé en mars 2021, principalement pour faciliter l'application de la subvention salariale (17 \$M).

L'atteinte de la cible repose par conséquent essentiellement sur les effets attendus des *Mesures visant à contrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* adoptées précédemment par la CCQ et qui sont au cœur du *Plan d'action pour la relance de la construction*.

En avril 2022, le gouvernement a adopté le projet de loi 1, *Loi sur les services de garde éducatifs à l'enfance afin d'améliorer l'accessibilité au réseau des services de garde éducatifs à l'enfance et de compléter son développement* (PL 1), qui prévoit la création de 37 000 places d'ici 3 ans et demi. Annoncé en conférence de presse le 21 octobre 2021, le PL 1 mise principalement sur l'accélération de la construction des établissements de garde, et suppose que de nouvelles éducatrices seront embauchées en nombre suffisant grâce aux programmes de requalification déployés et aux bonifications salariales puisque, selon François Legault, « on vit quand même dans un monde capitaliste ». Comme l'ont souligné plusieurs commentateur-trice-s, les inquiétudes sur le nombre suffisant d'éducatrices en garderie sont fondées et nécessitent une amélioration de leurs conditions de travail. Les travailleuses de la construction seront au rendez-vous pour bâtir ces garderies, mais en attendant, les femmes qui ont des enfants en bas âge continueront d'éprouver les problèmes de conciliation travail-famille qui nuisent à leur intégration et à leur maintien dans l'industrie.

109 Gouvernement du Québec, « Opération main-d'œuvre : mesures ciblées pour des secteurs prioritaires », 2021.



**TEMPORAIREMENT
FERMÉ**

4. Travailler à l'ère de la COVID-19 : quelques constats

Le 25 mars 2020, au moment de la « mise sur pause de l'économie », la plupart des travailleuses interrogées dans le cadre du projet travaillaient à plein temps.. Du jour au lendemain, à l'instar d'une grande partie de la population active du Québec, ces travailleuses se sont retrouvées sans emploi et sans revenu. Seules quelques travailleuses ont continué à travailler sur les chantiers d'urgence ou de sécurité dont les activités étaient autorisées par le gouvernement.

interrompus par les mauvaises conditions météo par exemple, le fait de garder sa demande active permet de toucher des prestations rapidement, sans être soumise aux délais bureaucratiques de l'ouverture d'une demande. Les travailleuses qui « roulent leurs timbres » ont été celles qui ont relaté avoir pu bénéficier d'un soutien financier le plus facilement, puisqu'elles ont pu demander des prestations immédiatement à l'annonce de la fermeture des chantiers sans avoir à se soumettre aux aléas bureaucratiques de Service Canada.

4.1. Compenser la perte de revenu

L'assurance-chômage et la PCU

Selon une habitude propre au secteur de la construction, la plupart des travailleuses rencontrées font « rouler leurs timbres » à l'année, c'est-à-dire qu'elles ne ferment jamais leur « demande » de chômage et cela en raison de l'instabilité de l'emploi. Comme les contrats sont parfois courts ou parfois

D'autres ont ouvert ou réactivé leur demande de chômage. Les travailleuses qui avaient épuisé leurs prestations de chômage et qui n'avaient pas accumulé le nombre d'heures nécessaires pour être admissibles à nouveau à l'assurance-chômage ont dû attendre l'annonce de la PCU. À cet égard, les assouplissements à l'assurance-chômage adoptés à la fin de la PCU ont été décisifs pour certaines travailleuses, comme Méлина. C'est grâce à l'abaissement du seuil d'admissibilité et du crédit d'heures qu'elle a pu recevoir des prestations.

« Mon chômage était déjà ouvert, mais je ne remplissais pas mes déclarations à toutes les semaines parce qu'à un moment donné, quand tu travailles toutes les semaines 32-40h, tu ne remplis pas toujours, dans mon cas c'était juste de le réactiver. Fait qu'en dedans de deux semaines, j'ai eu mon premier chèque. »

– **Manon**, travailleuse

« Avec la COVID, il n'y avait plus de travail. Je suis retournée travailler à la mi-septembre 2020 jusqu'en décembre. J'avais assez d'heures, parce qu'ils ont mis qu'on avait besoin juste de 120 heures pour avoir le chômage, fait que c'est ça qui m'a aidée. »

– **Mélina**, travailleuse



Mais la situation exceptionnelle et l'afflux des demandes d'aide financière ont vite engorgé les bureaux de Service Canada. Laura, une intervenante dans un organisme d'aide et de défense des chômeur·euse·s, raconte à quel point la période entre l'arrêt des activités de construction, la mise en place de la PCU et l'arrivée des premiers versements a été difficile. Son équipe était submergée d'appels de travailleur·euse·s paniqué·e·s, n'arrivant pas à joindre le bureau de Service Canada pour activer leur chômage.

« Le téléphone n'arrêtait pas de sonner, parce que là, c'était comme l'inquiétude : "J'ai des factures à payer, je n'ai pas de chômage, qu'est-ce que qui va m'arriver?" C'était la détresse. La semaine suivante c'était : "Qu'est-ce qui va m'arriver?". Puis il y avait aussi des gens qui faisaient une demande de chômage, mais ils ne répondaient plus, au bureau de chômage, fait qu'ils nous appelaient ici : "Il faut que j'attende, c'est 6 heures d'attente et ils me raccrochent la ligne au nez." Il y a eu toutes sortes de situations. »

– **Laura**, intervenante communautaire

Un autre problème est que, dans certains endroits du Québec, le réseau Internet n'est pas très fiable ni très puissant. Les travailleur·euse·s habitant ces régions ont donc éprouvé des difficultés à effectuer

leur demande d'aide financière en ligne. Laura souligne l'importance de faire connaître l'existence des organismes comme le sien, qui peuvent pallier cette inégalité causée par les technologies numériques.

« Il y a des gens qui n'ont pas Internet, puis ici on a un problème aussi de réseau Internet fiable, il y a des petites municipalités où l'Internet ne rentre pas. Puis là, c'est ça, quand ils disent "utilisez Internet", on a beau leur dire, ils n'en ont pas d'Internet. C'est là qu'ils ont décidé de créer un lien qui nous permettait de le faire pour eux. Fait que là, bien souvent, les gens m'appelaient, puis je faisais leur demande pour eux autres. Mais il faut qu'ils sachent qu'on existe, parce que s'ils ne le savent pas, les gens sont découragés. »

– **Laura**, intervenante communautaire

Sans surprise, ces délais et temps d'attente ont exacerbé l'anxiété chez les travailleuses dont la situation financière était fragile.

« Oui, c'est clair que j'étais inquiète financièrement. Il a fallu que j'appelle la PCU. Ils avaient commencé à envoyer les versements d'urgence parce qu'il y avait des délais dans les demandes et j'ai appelé en disant que ça n'avait pas de sens parce que j'avais des enfants et un loyer et que tout était en retard. C'est bien beau de nous renvoyer à la maison à cause de la pandémie, mais on n'avait pas de side-line. Il y a des gens qui n'étaient pas capables de se mettre de l'argent de côté. »

– **Camille**, travailleuse

Plusieurs travailleuses n'ont pas voulu de la PCU. Certaines ne se sentaient pas légitimes de la réclamer et ont préféré puiser dans leurs économies, influencées par le discours culpabilisateur sur les « profiteurs de PCU », qui s'est propagé dans les semaines qui ont suivi son lancement. Stéphanie était déjà au chômage lors de l'arrêt et, bien qu'elle voyait arriver la fin de ses prestations, elle a préféré puiser dans ses économies plutôt que de demander la PCU.

« J'aurais pu demander la PCU, mais j'avais pas le goût d'avoir ça. Fait que là, j'ai appelé mon syndicat, j'ai dit : "Je n'ai plus d'argent, je ne travaille plus." Il m'a dit : "Dès que j'ai quelque chose, je vais t'appeler." J'avais quand même de l'argent de côté, fait que ça m'a permis de tougher le 4-5 mois avant qu'ils m'appellent. »

– **Stéphanie**, travailleuse

D'autres ne se sentaient pas suffisamment « dans le besoin » pour réclamer la PCU à laquelle elles avaient pourtant droit.

« **J'avais mon compte d'épargne et je sais que ces services sont là pour tous, mais je me sentais coupable de demander ça quand je sais très bien que j'ai des fonds, puis qu'il y a d'autre monde qui en a peut-être besoin plus que moi. Je me sentais mal.** »

– *Rachel*, travailleuse

D'autres moyens d'assurer ses revenus

Si le chômage et la PCU ont permis à beaucoup de travailleuses de rester « confinées » en attendant de reprendre leur emploi ou de retrouver un contrat dans l'industrie, pour d'autres, la précarité de leur situation financière et l'incertitude quant à leur avenir dans l'industrie les ont poussées à chercher rapidement un autre emploi. Ainsi, quelques travailleuses nous ont confié avoir travaillé « sous la table ». La plupart des mères monoparentales rencontrées ont effectué de petits travaux de rénovation payés « cash » pour leur entourage familial ou pour des particuliers qu'elles connaissaient bien. Ce complément de revenu leur a permis de bonifier leurs prestations de chômage insuffisantes.

« Pendant la COVID, quand on était en arrêt, je suis restée à la maison et j'ai travaillé sur ma maison. Puis en même temps, j'ai fait des jobines en dessous de la table. Je donne mon prix à la personne où je suis tant de l'heure. Comme l'autre fois, j'ai fait deux entrées électriques de garage. J'ai un de mes amis qui s'est parti une petite compagnie, il avait une job à faire chez une madame, j'y suis allée. Dans mon année c'est même pas 10 000 \$. Il faut vraiment faire attention avec ça, parce que si la personne passe au feu deux mois après, si elle mentionne ton nom et que t'as pas de facture, tu peux être dans la marde. »

– *Cynthia*, travailleuse

D'autres encore ont préféré prendre un emploi en dehors de la construction en attendant la reprise du secteur. C'est le cas d'Alexe, qui travaillait dans une chaîne de restauration avant son entrée dans l'industrie. Lors de l'arrêt, elle a fait une demande de PCU, mais l'a très vite annulée pour retourner vers son ancien emploi. Lorsqu'on lui a demandé pourquoi elle a préféré travailler plutôt que de toucher la PCU, elle répond :

« Pour m'occuper et... c'est parce qu'à un moment donné, on sortait de l'hiver et ça ne faisait pas longtemps, ça faisait 1 mois et demi qu'on avait recommencé à travailler. Je venais déjà de passer tout l'hiver au chômage et on me dit qu'on arrête encore. Non, moi, je vais me trouver autre chose. »

– *Alexe*, travailleuse

D'autres travailleuses ont envisagé une reconversion. Déjà au chômage lors de l'arrêt des chantiers et démoralisée d'être inactive, Mélina décide d'utiliser ce temps de pause pour entreprendre des démarches afin d'ouvrir une garderie en milieu familial.

« Je vais faire quelque chose d'autre, je peux pas rester longtemps comme ça sans travailler, instable et tout ça. »

– *Mélina*, travailleuse

Lorsque, à la reprise de l'activité, son représentant syndical l'appelle pour un emploi, elle refuse dans un premier temps. Mais après l'insistance et les encouragements de son représentant, elle accepte de retourner sur les chantiers.

« Il a dit : "S'il te plaît!" Et là j'ai dit : "OK, c'est bon." Et c'est comme ça que je suis repartie, mais j'étais vraiment décidée à commencer quelque chose d'autre. Je me suis dit : "Je vais attendre un peu, si ça repart, je vais repartir." Ce qui me faisait attendre un peu, c'était que j'avais quand même le chômage. Ne pas avoir eu de chômage, je ne serais pas revenue, parce que j'aurais fait autre chose. »

– *Mélina*, travailleuse

4.2. La période de confinement

Pour les travailleuses qui disent ne pas avoir vécu de grandes inquiétudes quant à leur situation financière, la période de confinement a été généralement bien supportée. Ce temps a été l'occasion de se reposer et de se retrouver en famille.

« Nous autres, ça a super bien été, on était toute la famille ensemble, on a joué à des jeux de société, on a écouté la télé. Même que quand on était dus pour retourner travailler, on s'est dit : "Ah oui, déjà?" On était bien, nous autres, mais on sait bien qu'à un moment donné, on ne peut pas juste vivre de chômage. Puis on a aussi trouvé que financièrement, on était bons pour ajuster nos choses. Ce n'était pas le cas de plusieurs amis qui ont dû arrêter leurs paiements de carte de crédit, d'hypothèque... »
– **Manon**, travailleuse

Une travailleuse a apprécié cette période de confinement, car elle lui a permis de passer du temps avec son fils. Néanmoins, cela a eu un coût, car son régime d'assurance a été déclassé :

« De mon côté, j'ai bien perçu l'arrêt du travail parce que ça m'a permis de passer du temps avec mon fils. Ça m'a permis de passer beaucoup plus de temps avec lui. Ce côté-là, je l'ai vu positif. C'est sûr qu'on ne travaille pas pendant ce temps-là, et ça a paru aussi au niveau de tout ce qui était un avantage pour la MÉDIC. Ça m'a coupé beaucoup, je trouve ça plate que ça m'ait pénalisée. »
– **Kaila**, travailleuse

Cependant, pour la grande majorité, même pour celles ayant apprécié ce temps d'inactivité, la reprise a été un soulagement. Beaucoup font état d'une lassitude et d'une hâte de retourner au travail.

« À un moment donné, il fallait que je retourne travailler. Moi, je capotais, à la maison. J'ai viré folle durant ces 3 mois-là. Il y a du monde qui sont très "j'aime ça, je suis chez nous, moi je sors pas, je suis content". Mon chum était très content d'être à la maison, de ne pas sortir. Mais moi, je tournais en rond dans l'appartement, je me sentais comme en prison. J'étais "il faut que je fasse quelque chose, il faut que je bouge, il faut que je sorte". Ça a été rough. Arrêter, je ne suis pas capable. »
– **Pamela**, travailleuse

Cela dit, quelques travailleuses ont préféré attendre avant de retourner travailler sur les chantiers, car elles ou des personnes de leur entourage étaient plus vulnérables et craignaient de contracter le virus.

« J'ai pris un mois de plus parce que mon chum était stressé avec les histoires de COVID. J'ai arrêté trois mois et après, mon chômage était fini. »
– **Pamela**, travailleuse

C'est aussi le cas de Kim, qui a dû reprendre le travail plus tard en raison de l'aide qu'elle doit procurer à un proche atteint d'une maladie grave.

Enfin, soulignons que la fermeture des bureaux de la CCQ a entraîné l'annulation et le report des formations pour les travailleuse-s. Cela en a pénalisé quelques-un-e-s, car pour certaines spécialisations, le droit de « garder ses cartes », condition nécessaire au droit d'exercer certaines activités, est conditionné par la validation de formations ou par le fait d'exercer cette spécialité durant un nombre d'heures défini. La mise sur pause du travail et l'annulation des formations ont donc entraîné de l'inquiétude.

« Ça a été annulé, ça n'a pas été reporté. C'est ça qui est de valeur, parce que mettons, moi, mes cartes de manœuvre d'aqueduc, si je veux les garder, il faut que mon employeur me paye 25 heures par année ou que je fasse des formations obligatoires. Comme cette année, j'ai pas eu d'heures payées, fait que si je ne fais pas de formation obligatoire cet hiver, je vais perdre mes cartes. Fait que ça a pénalisé des gens qui avaient des formations obligatoires. »
– **Andrée-Anne**, travailleuse

4.3. La reprise de la construction en temps de pandémie

Les défis de conciliation travail-famille

Lors de la reprise de l'ensemble du secteur de la construction le 11 mai 2020, plusieurs travailleuses, notamment les mères monoparentales ayant de jeunes enfants, n'ont pas pu reprendre le travail tout de suite, car les garderies et les écoles étaient toujours fermées.

C'est le cas de Sue, mère de deux enfants d'âge primaire. Dépourvue d'économies, elle encaisse le total de ses prestations de chômage, puis soumet une demande de PCU. Ensuite, durant l'été, elle choisit de se faire embaucher par une entreprise de location de main-d'œuvre afin de pouvoir mieux gérer son emploi du temps et les contraintes familiales. À la fin de l'été, juste avant la rentrée scolaire et avec la reprise intense du secteur, elle raconte avoir fait beaucoup d'heures supplémentaires pendant quelques semaines. Elle laissait ses deux enfants à sa voisine, car elle travaillait 80 heures par semaine, sept jours sur sept. Elle avoue que c'était une période très difficile, qu'elle était très fatiguée le soir. Annabelle, aussi mère monoparentale mais dont les enfants sont plus âgés, a pour sa part pu compter sur leur autonomie.

« C'était la guerre! J'avais 3 ados dans mon appart, ils n'avaient pas d'école, il a fallu qu'ils se gardent, mais une chance qu'ils étaient grands. »
– **Annabelle**, travailleuse

Certains couples hétérosexuels dont les deux membres travaillent dans la construction ont pour leur part décidé que celui qui avait le salaire le plus élevé retournerait en priorité au travail pendant que l'autre resterait à la maison pour s'occuper des enfants. Dans la plupart des cas, c'est la conjointe qui est restée à la maison. Quelques exceptions ont cependant été observées. Marie-Lou gagne un salaire plus élevé que son conjoint, c'est donc lui qui est resté à la maison pour assurer la garde de leur enfant. Il est resté au chômage pendant presque un an en raison de l'incertitude concernant la réouverture définitive des garderies, rouvertes puis refermées au gré des annonces gouvernementales.

«Moi, j'ai continué à travailler et lui, il est vraiment resté à la maison. C'était incroyable, la garderie était tout le temps fermée et tu ne peux pas dire à ton employeur : "Je viens pour une semaine parce que la garderie va fermer dans une semaine", ils ont besoin du monde temps plein. L'employeur de mon chum l'avait déjà averti qu'il manquait souvent à cause de la garderie et lui avait dit : "Pourquoi tu ne restes pas chez vous? Et rappelle-moi quand tu pourras être temps plein", et ça a été comme ça. On a rushé un peu plus parce qu'il y a juste un salaire et demi qui entre, parce que tu es sur le chômage et tu fais bien moins que si tu allais travailler. Mais outre ça, on n'a pas été dans la misère.»
– **Marie-Lou**, travailleuse

Geneviève a un emploi non seulement mieux payé que celui de son conjoint, lui-même travailleur de la construction, mais aussi plus stable, puisqu'elle travaille pour le même employeur depuis son entrée dans l'industrie. C'est aussi son conjoint qui est resté sans emploi jusqu'en septembre.

«Mon chum ne travaillait pas à ce moment-là, il était là, il a passé l'été avec notre fille, cet été-là. C'était par choix, il n'y avait pas de garderie. Cette fois-là, c'est lui qui est resté à la maison. Il a continué sur son chômage et a recommencé en septembre.»
– **Geneviève**, travailleuse

4.4. Les mesures sanitaires

À la reprise, l'organisation des chantiers et du travail a été conditionnée par l'imposition des mesures sanitaires : lavage fréquent des mains, distanciation physique, port du masque rendu obligatoire, lavage régulier des outils, etc. Certaines travailleuses ont d'ailleurs été mises à contribution pour faire appliquer les mesures sanitaires en milieu de travail. Par exemple, lors de la reprise, Rachel a eu pour travail principal de flécher les parcours sur le chantier sur lequel elle travaillait. Puis, le surintendant du chantier l'a mise à l'entrée du chantier pour vérifier que tous les travailleur·euse·s portaient correctement leurs masques à leur arrivée.

« J'ai fait un peu la police, parce que personne n'était habitué à mettre son masque puis de se laver les mains. Jusqu'à à peu près 8 h du matin, je restais à côté des entrées, puis je répétais à tout le monde : "Bon matin, lave tes mains, mets ton masque." S'il y avait des boîtes à lunch, tu désinfectes, il y avait des lingettes. Puis j'ai répété ça, puis répété ça, puis les gars étaient tannés de ma voix, mais c'était nécessaire, parce que personne n'était habitué à ça, it was completely new to everyone. Je pense que les surintendants m'ont choisie parce que je suis une fille. Pas que les travailleurs vont m'écouter, mais peut-être que si un homme dit "lave tes mains, fais ci, fais ça", ça va commencer des arguments. Mais moi, comme femme, they accepted it a little bit more, alors c'est pour ça qu'ils m'ont choisie pour faire la police. »
– **Rachel**, travailleuse

Ou encore, Maryse a été chargée de faire respecter le nombre de personnes maximum autorisées à monter dans les monte-charges.

« Le monde entrainait par l'arrière, et j'avais de la difficulté à contrôler le nombre de personnes, et qu'ils mettent bien leur masque. Des fois, je leur criais après : "Mets ton masque!", et je n'étais vraiment pas fine. »
– **Maryse**, travailleuse

Beaucoup de travailleuses ont cependant fait remarquer que la multiplication des équipements imposés, comme le port de lunettes et de la visière, combinée à des consignes mal adaptées au milieu et parfois mal comprises, ont donné lieu à des pratiques non sécuritaires.

« Les visières embuaient et on ne voyait rien. C'était aussi sécuritairement dangereux. On coupe du fer ou quoi que ce soit, tu avais tes lunettes, avec la visière par-dessus et tout embuait. »
– **Élisabeth**, travailleuse

« Je pense que ceux qui portent des lunettes, c'est vraiment plus un gros défi pour eux autres, parce que tu portes des lunettes, et vous êtes deux à travailler un à côté de l'autre, et vous ne vous voyez pas parce que vous avez trop de buée dans la face. »
– **Marie-Lou**, travailleuse

Élisabeth rappelle que l'été 2020 a été particulièrement chaud.

« Ce qui a été le plus dur, je pense que ça a été ça, d'effectuer un travail physique à la chaleur et de devoir porter un masque constamment dans la face. »
– **Élisabeth**, travailleuse

Cela dit, la difficulté à suivre certaines des consignes sanitaires — en raison de la nature du travail dans la construction — demeure un constat omniprésent dans les témoignages des travailleuses.

« C'était une gang de gars en construction et tout le monde trouvait que c'était du grand n'importe quoi. Notre boss est arrivé avec des visières et il fallait en mettre sur notre casque. Il avait installé des Purl partout et un sens pour les escaliers. Le sens des escaliers était respecté. Les visières ont pris le bord, ça a pris 10 minutes. Un coup qu'on se levait 2 secondes et qu'on se pétait la tête dans le mur avec ça, ça a sauté, ça n'a pas été long. Il y a eu les masques par après. Il y a eu des installations de nettoyage d'outils, mais ça n'a pas servi. Un homme qui a de la misère à rincer son assiette quand il finit de souper, ça ne va pas aller laver son outil. »
– **Léa**, travailleuse

De même, la plupart des intervenant-e-s chargé-e-s de la vérification du respect des mesures sanitaires ont insisté sur la différence entre les déclarations gouvernementales rassurantes quant à la prise en charge et au respect des mesures sanitaires et la réalité du terrain.

« Ce qu'on trouvait capoté, c'est que nous, on trouvait qu'on avait un rôle d'aller s'assurer justement que les mesures étaient mises en place, ce qu'ils prônaient dans les médias. Ils disaient : "Ah, les chantiers vont se prendre en charge, ils ont un niveau de salubrité." Mais, non, non, non. Nous, on avait le goût d'aller à la guerre pour s'assurer que ça soit correct, mais on était pognés au bureau. Je me demande si ça n'a pas créé une détresse psychologique, à un moment donné, dans l'équipe. J'avais l'impression de mentir même aux gens du milieu. C'est ça que je trouvais difficile. Ils disaient : "Non, les inspecteurs sont présents", mais ce n'est pas vrai. On est présent, oui, mais on répond à des appels... »
– **Alice**, intervenante en SST

Julia, une intervenante en santé et sécurité rencontrée, nous a ainsi raconté un épisode où un employé dont l'épouse venait de tester positif à la COVID était sur le chantier et dinait à moins de deux mètres de ses collègues. Elle a dû tous les renvoyer à la maison et leur dire d'aller passer un test. Plus tard, elle a appris que l'employeur voulait forcer ceux qui avaient testé négatif à retourner immédiatement au travail sans respecter la quarantaine, en les déplaçant incognito sur un autre chantier. Selon cette intervenante, leurs observations des problèmes concrets rencontrés sur le terrain et les solutions proposées n'ont absolument pas été prises en compte par les instances gouvernementales. Les consignes et informations circulaient du haut vers le bas, mais jamais dans l'autre sens, ce qu'elle déplore.

« On n'a jamais eu la possibilité de nommer des enjeux ou de faire partie des pistes de solution. Pas du tout, on n'a jamais été contactés. Chacun travaille en vase clos et a du mal à faire remonter l'information et influencer l'évolution des pratiques. »
– **Julia**, intervenante en SST

Une absurdité a d'ailleurs été soulevée par une travailleuse : sur les paquets de masques, il était indiqué qu'il ne faut pas les porter dans les lieux mal aérés.

« Je trouvais ça drôle parce que je lisais sur la boîte : "Ne pas porter dans des lieux mal aérés." C'est pas mal là qu'on travaille! »
– **Kaila**, travailleuse

À travers les témoignages des travailleuses, il semble en outre que le respect et la vérification des consignes sanitaires ont été beaucoup plus stricts chez les employeurs en charge de chantiers d'envergure ou responsables des compagnies affectées à des projets en région éloignée.

« Les plus petites compagnies, les entrepreneurs généraux, eux ils étaient moins focussés sur ça le port du masque. Mettons qu'ils passaient plus incognito. Mais quand c'est de gros chantiers, j'ai l'impression que c'est pas toléré. »
– **Cynthia**, travailleuse

Dans la même veine, il semblerait que plus les entreprises étaient petites et plus les chantiers étaient courts, moins les responsables des chantiers paraissaient sévères concernant le respect des consignes de sécurité. Cette observation est partagée par les intervenant-e-s rencontré-e-s qui ont aussi témoigné du fait que l'attention portée au respect des mesures de prévention de la COVID-19 s'est parfois faite au détriment des mesures de sécurité.

« C'était plus une surcharge, parce qu'on n'a pas délaissé non plus tout l'aspect santé et sécurité, on a travaillé fort pour être là, faire nos mandats, puis aller loin, mais je ne suis pas sûre que toute la province l'a fait de cette façon-là. On n'avait pratiquement pas de contact avec les inspecteurs d'autres régions, très peu, je te dirais qu'on se rencontre jamais, on se parle jamais. »
– **Julia**, intervenante en SST

« Les gens étaient tellement sur les nerfs avec la COVID qu'ils en oubliaient de s'attacher. Ils me disaient : "Oui, mais j'ai mon masque." Je leur répondais : "Ben oui, criss, mais t'es pas attaché, t'as bien beau avoir ton masque, mais si tu tombes, tu vas mourir pareil!" »
– **Louise**, intervenante en SST

Selon plusieurs intervenants rencontrés, les mesures anti-COVID ont d'ailleurs été sources d'agressivité sur certains chantiers. Selon plusieurs intervenant-e-s, ces tensions étaient dues au fait que certains entrepreneurs étaient bien plus soucieux de respecter les délais de livraison que de faire appliquer les consignes de sécurité anti-COVID.

« Ce que je vois comme différence depuis le début de la pandémie, c'est l'agressivité des gens qui augmente sans cesse. Les gens sont agressifs, les gens sont tan-nés, les gens nous reçoivent plus de la même façon. »
– **Julia**, intervenante en SST

Viviane, l'une des travailleuses rencontrées, a eu l'impression que les agents de sécurité un peu trop zélés risquaient de perdre leur emploi.

« Les agents de la sécurité qui sont trop sur les nerfs pour la COVID et qui capotent trop, ne touchent pas. Ils se font clairer ce n'est pas long. Sûrement parce que ça ralentit la job. Si la personne sort de l'école, et elle pense qu'il faut tout faire comme dans le livre, elle se fait clairer ce n'est pas long. Il ne faut pas ralentir la job même si on est dans l'agent de sécurité. Tu ne lèves pas trop de poussière. Tu peux en lever un peu, mais pas trop. »
– **Vivianne**, travailleuse

Si certaines normes ont compliqué la vie des travailleuses, d'autres ont été bénéfiques et ont considérablement amélioré leurs conditions de travail. C'est le cas des toilettes et installations sanitaires (d'ailleurs, des intervenant-e-s en santé et sécurité rencontrés confirment que l'absence de toilettes sur un chantier au plus fort de la pandémie était un motif pour mettre fin aux travaux). La venue de ces installations a été particulièrement appréciée par les travailleuses.

« Je te dirais que le point positif que j'ai trouvé, c'est qu'on avait plus accès à des toilettes avec flush. Moins de cabanes bleues. Les toilettes c'était mieux, la salubrité sur les chantiers c'était mieux, c'était beaucoup mieux lavé, beaucoup mieux entretenu. On avait plus d'accès à des lavabos, ce qu'on n'avait quasiment pas avant pour se laver les mains avant de breaker, de manger, de partir du chantier sans être toute crottée. »
– **Sophie**, travailleuse

« Des lavabos. Ça, tu ne réalises pas à quel point c'est des extras pour nous. »
– **Kelly**, travailleuse

Malheureusement, ces améliorations, revendiquées depuis des années par les travailleuses et les syndicats, ne semblent pas encore acquises. Plusieurs intervenant-e-s affirment que les « mauvais plis » reviennent rapidement.

« Et les toilettes et les lavabos? Il n'y en a plus! Parce que ça coûte cher à l'entrepreneur, ça a tout parti. Les toilettes sont restées. Les lavabos, c'est parti au profit des bouteilles de gel. »
– **Emma**, travailleuse

L'obligation vaccinale

La grande majorité des travailleuses de la construction n'a pas été obligée de se faire vacciner en lien avec leur travail, en dépit de plusieurs craintes partagées par les travailleuses à cet égard. Quelques exceptions cependant : celles qui, pour rejoindre leur lieu de travail, devaient prendre l'avion. C'est le cas de Stéphanie, qui travaille dans le Nord-du-Québec. Pour elle, qui a craint de se faire contaminer, l'obligation d'être vaccinée avant de prendre l'avion a été un soulagement.

« J'avais peur, mais je comprenais qu'il y en avait beaucoup qui avaient peur et tout ça. Maintenant, on est obligé d'être vacciné, quasiment, parce qu'on prend l'avion. Ça prend le passeport vaccinal. Si on n'est pas vacciné, ça prend un test 48 heures avant pour prendre l'avion. C'est tannant. Puis quand tu arrives, tu te fais tester si tu n'es pas vacciné, et il faut que tu te fasses retester trois jours après. »
– **Stéphanie**, travailleuse

« On dirait que c'est un combat qui ne se termine plus. Il y en a beaucoup qui ne veulent pas se faire vacciner, c'est plate, ils perdent leur job. Parce que dès que tu as des symptômes, si tu n'es pas vacciné, ils te confinent automatiquement. C'est vraiment sévère, si tu es en contact avec quelqu'un qui a eu la COVID-19 et que tu n'es pas vacciné, ils te confinent. Mais si tu es vacciné, ils ne te confinent pas, ils vont te tester, et si tu es correct ils te renvoient sur le chantier. Il y en a beaucoup que ça fait pas leur affaire.
– **Stéphanie**, travailleuse

Elle déplore que certain-e-s travailleur-euse-s refusent de se faire vacciner, en dépit du risque de perte d'emploi qui les guette.

Dans la construction comme dans le reste de la population, les opinions sur les vaccins et sur le virus en général sont partagées, voire tranchées. Manon, contremaître, nous a expliqué combien cela a parfois été difficile de gérer les travailleur-euse-s ne croyant pas aux annonces gouvernementales concernant le virus de la COVID-19.

Le rythme de la reprise

Aux dires de nombreuses travailleuses, le rythme de travail a été intensifié lors de la reprise du travail sur les chantiers. En particulier sur les chantiers dits « domiciliaires », qui risquaient des pénalités pour cause de non-respect des délais. Les patrons de ces chantiers ont été les plus susceptibles d'exercer une pression de productivité sur leurs employé-e-s. En outre, bien qu'ils aient adopté les directives gouvernementales sur les mesures sanitaires, ils ont consacré moins de temps à s'assurer de leur stricte application.

« **Quand un employeur est pogné à payer des pénalités, là, il te pousse dans le cul, faut que ça avance. Là, tout le monde vit de la pression, tout le monde change d'humeur, c'est là que ça crée des conflits ou des perceptions et c'est là que ça fait de la compétition. On était supposé de livrer en juin et ils ont livré en septembre à cause de la COVID. Tout le monde était sous pression un peu.** »

– **Cynthia**, travailleuse

« Dans le fond, ça devient de moins en moins le fun parce que tous les projets sont rush, rush, rush, parce qu'il y a tellement de projets. On dirait que les compagnies prennent des contrats, des projets, mais il n'y a pas de monde pour effectuer les travaux. Mais ils les prennent quand même et ils espèrent qu'ils vont avoir du monde, mais il n'y a personne, alors on est un peu... Il y a plus de pression que normal. Il y a des compagnies qui sont pires que d'autres, c'est une question de la philosophie de la compagnie. Il y a beaucoup de compagnies qui... they dug a hole for themselves, puis ils ne peuvent pas sortir du trou parce qu'il n'y a pas de travailleurs. »
– **Rachel**, travailleuse

« En ce moment, depuis la COVID, c'est non-stop. Il faut que tu fournisses, il faut que tu fournisses. C'est rendu juste plate. Ils soumissionnent bas, sont là : "On n'a pas tant de personnel", et sont là : "GO, on engage du monde, on a besoin de monde, faut que ça roule, faut que ça produise, il faut qu'on finisse avant le délai." C'est épuisant, ce n'est plus le fun. Je rentre pas au travail heureuse de travailler, je rentre pour la paie, that's it. Puis je rentre à la maison après. »
– *Pamela*, travailleuse

Cette pression à la productivité a entraîné un démantèlement des équipes, ce qui force de plus en plus les travailleuses à travailler seules, et sans supervision dans le cas des apprenties.

« **On travaille seul. On travaille tout seul. On est 5-6, pis il y a pas de travail d'équipe. Il y a peut-être une personne qui travaille en équipe, mais *that's it*. Tout le monde est dans son coin. Tout le monde fournit de son bord. "Toi, tu fais cette partie, toi, tu fais cette partie, toi, tu fais cette partie, go." Pis t'es tout seul. Ça fait longtemps que j'ai pas travaillé en équipe. Ça fait longtemps. Même les autres compagnies avant, c'est rare que tu travailles en équipe. Quand j'étais apprentie, je travaillais en équipe. Mais c'est ça, le changement de comment c'est rendu, la construction, maintenant, comparé à avant.** »

– *Pamela*, travailleuse

« Cet été, on était vraiment dans le jus, ça fait que j'ai commencé plus à travailler seule. Sur des chantiers toute seule, d'un bord à l'autre, ça a vraiment rushé, je te dirais. Moi, c'est ça que je trouve le plus dur de ma job, c'est d'être seule. Parce que des fois, même si c'est rien qu'une maison, quand tu es rendue à la peinture, il y a une personne d'autre. Des fois, c'est des semaines au complet toute seule dans ton chantier ou dans ta maison. Ça, je trouve ça plus difficile. »
– *Caroline*, travailleuse

Pour d'autres, la reprise a cependant été plus tardive, car leur employeur — souvent dans le secteur industriel et le secteur génie civil et voirie, selon les cas rapportés — a préféré maintenir une équipe réduite par peur des contagions.

« Ça a pris un bon bout avant qu'ils repartent. Il en avait juste 7 au départ, quand je suis rentrée, alors il était vraiment à équipe réduite. En fait, ce qui arrive, c'est que l'employeur voulait pas avoir trop de monde, il préférerait ne pas faire les travaux qu'il y avait à faire, pour qu'aucun de ses employés ne tombe malade. Fait qu'ils ont gardé vraiment tous les corps de métier avec un staff vraiment réduit, c'était vraiment pour les urgences. »
– *Mélina*, travailleuse

Des problèmes qui ont perduré...

L'imprévisibilité de l'ouvrage due au problème d'approvisionnement du matériel a créé des retards dans la livraison des travaux. Des travailleuses contre-maîtres ont expliqué le casse-tête qu'ont occasionné les perturbations des chaînes de production.

« La COVID a fait exploser la pénurie de chauffeurs de transport terrestre. Les transports aériens étaient tous bloqués, je n'étais plus capable de rien mettre sur les avions. Les transports ferroviaires ont tombé en débalancement eux autres avec. Ça a été timé. Le CN faisait des moyens de pression pour leur convention collective. Écoute, l'approvisionnement, là, on parle de masques, c'est une affaire, mais ça a été sur tout. Après ça, je n'étais plus capable de décharger mes camions, parce que dans toute cette folie-là de COVID, avant que tout le monde apprenne à jongler avec ça, le client nous faisait remplir des questionnaires, aux chauffeurs : "Avez-vous été aux États-Unis dans les 14 derniers jours?" La moitié des chauffeurs de trucks font du North-America. "OK, il peut pas rentrer, on fait quoi?" "On va le rentrer, on va le laisser dans son truck pis on va fermer les fenêtres, je sais pas." Oui, ça a changé plein d'affaires. »
– *Marilyne*, travailleuse

« Avant, alors que ça me prenait un fournisseur, aujourd'hui, ça peut me prendre de 3 à 4 fournisseurs, et ça peut me prendre de 2 à 3 heures. Et on attend encore une calvaire de livraison, parce que ce n'est pas juste la COVID, c'est aussi les intempéries. Oui, il y a pénurie de main-d'œuvre, et oui, il y a des choses au ralenti, et on était fermé à cause de la COVID... Mais on a aussi eu des feux à telle place, des gels à telle place. C'est un beau gros mix de tout ça qui nous a vachement compliqué la vie. Je te dirais que la COVID n'a pas aidé de par le fait qu'on manque de personnel. Tu as les enfants et la garderie ferme, c'est des choses que le contracteur avait pas budgétées, et il s'en sacre. "Go, mon chantier était supposé être prêt hier, let's go." C'est super frustrant parce qu'on vit une réalité qu'on dirait qu'ils ne comprennent pas. »
– **Kelly**, travailleuse

Ces problèmes ont eu des impacts sur les travailleuses et leurs possibilités d'emploi. C'est le cas par exemple de Caroline, une peintre qui n'a pas pu travailler à temps plein à l'automne 2020 en raison du manque de matériel de son employeur. Ses heures ont été tellement réduites qu'elle a craint de perdre ses droits à l'assurance MÉDIC Construction. Florence, qui travaille comme soudeuse pour une entreprise qui opère aussi un atelier de fabrication, a pour sa part pu être réaffectée à d'autres tâches par son employeur. « Ça fait 2-3 semaines que je suis à la shop, parce qu'ils n'ont pas de chantier pour l'instant à cause du COVID. Le COVID, ça a des grosses répercussions sur nous autres, parce qu'on commande beaucoup de pièces à l'extérieur du pays et les cargos n'arrivent pas avec nos pièces. Donc, ils n'ont rien à me faire souder et il y a beaucoup de retard. Ça fait qu'ils me mettent à la shop pour me donner de la job pour pas que je sois sur le chômage. Parce qu'ils savent que si je suis sur le chômage trop longtemps, je vais changer de place et ils ne veulent pas me perdre. »
– **Florence**, travailleuse

Pour d'autres travailleuses dont l'employeur exploite plusieurs chantiers à la fois, le manque de matériel a eu peu d'impact sur leur nombre d'heures total de travail. Par contre, cela les a obligées à se déplacer plus souvent d'un chantier à l'autre.

« Attendre après du matériel j'ai vécu ça, j'étais en train de monter une structure de viaduc; le viaduc est là, et on met des structures de béton de chaque côté, et on met des motifs, et c'est bien beau, mais on manquait de béton. Je venais faire 2 jours, et après, j'étais tout le temps en attente. Je revenais faire 2 jours de travail. Je me promenais d'un chantier à un autre. Ça n'a pas eu d'impact sur mes heures de travail, parce qu'il y a de la demande. »
– **Vivianne**, travailleuse

« Ça fait que là, on va faire des maisons, mais il y a pas de portes. On va faire des maisons, pis ils ont pas les bains. Il faut tout le temps retourner, c'est plus de manipulations. Je me dis, des fois : "Comment ils font pour coter leur job quand il faut que tu retournes 6 fois finalement?" C'est des affaires comme ça. Tu sais, pour nous autres, oui, c'est tant. Pour l'employeur, j'imagine que ça doit être vraiment compliqué de s'organiser dans les horaires, parce qu'il manque tout le temps quelque chose. Pour le rythme de travail, je te dirais qu'à la limite, c'est la même affaire qu'avant. Ça n'a juste aucun bon sens. »
– **Caroline**, travailleuse

Cela dit, il convient de souligner que les retards entraînés par les difficultés d'approvisionnement de matériel ont eu des impacts persistants sur les travailleuses. Plusieurs employeurs ont en effet exigé à leurs employé·e·s d'effectuer des heures supplémentaires afin de rattraper le retard accumulé et d'éviter de payer des pénalités pour dépassement de délais prévus.

«Le rythme de travail était encore pire, parce que souvent, les contrats sont signés, donc personne n'avait prévu ça. Mais il reste que le projet doit être livré dans le temps, sinon c'est des amendes que la compagnie doit défrayer au général pour les mois ou les temps que ça a pris de plus. J'en ai fait souvent du temps supplémentaire, travailler 6 jours par semaine pour essayer que ça soit livré le plus vite possible. Souvent, parce que ça revient moins cher à la compagnie de payer de l'overtime aux gars que de payer les amendes de la compagnie s'ils ne livrent pas dans les temps. J'en fais environ 45 heures, mais je sais qu'il y a un chantier où on a été 6 mois environ à faire du 53-56 heures par semaine. On travaillait tous les samedis, et le soir 2 heures de plus.»

– **Élisabeth**, travailleuse



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction



2

Parcours de maintien et de stabilisation des travailleuses

1	Orientation, choix et conditions d'accès
2	Développer ses compétences et progresser
3	Accéder à des emplois de qualité
4	Travailler dans des conditions sécuritaires
5	Harcèlement sexuel et sexiste
6	Conciliation travail-famille
	<i>Hors série : Travailler pour une entreprise de location de main-d'œuvre</i>
7	Vivre de son métier et garder un pied dans l'industrie
8	Conclusion : se projeter dans l'avenir

Les histoires des travailleuses

L'histoire de *Florence* : un retour stratégique sur les bancs d'école **72**

L'histoire d'*Élisabeth* : peu d'informations et des conseils qui coûtent cher **74**

L'histoire de *Marie-Lou* : faire son chemin vers l'industrie de contact en contact **78**

L'histoire de *Camille* : la détermination d'obtenir son DEP **81**

L'histoire d'*Élisabeth* : renforcer son sentiment de compétence pour revenir mieux outillée **84**

L'histoire de *Jessica* : le rôle du compagnon et du milieu de travail dans l'acquisition des compétences **86**

L'histoire de *Stéphanie* : un double standard dans les opportunités d'apprentissage **88**

L'histoire de *Pamela* : un regard critique sur les conditions de compagnonnage actuelles **90**

L'histoire de *Kim* : mettre toutes les chances de son bord pour réussir son examen **95**

L'histoire de *Justine* : suivre les pas de son père dans l'entreprise familiale **98**

L'histoire de *Maryline* : la découverte des conditions de travail dans le Grand Nord **101**

L'histoire de *Cynthia* : de petites en grosses compagnies **106**

L'histoire de *Maggie* : se spécialiser dans le « hors décret » par choix **112**

L'histoire de *Jeanne* : 25 ans dans la construction sans perspective d'une retraite satisfaisante **115**

L'histoire d'*Évelyne* : quand une blessure mal soignée met une carrière en jeu **120**

L'histoire de *Monica* : nier les signes avant-coureurs pour ne pas perdre son emploi **122**

L'histoire de *Maryse* : ne pas être étiquetée « cas CSST » pour préserver sa réputation et son employabilité **127**

L'histoire de *Mélina* : devoir batailler pour son droit au retrait préventif **130**

L'histoire de *Kaila* : menacée pour avoir dénoncé une agression sexuelle **135**

L'histoire d'*Eva* : devoir adapter ses comportements en raison du harcèlement sexuel **137**

L'histoire de *Véronique* : l'importance du soutien des pairs dans les démarches de plaintes **138**

L'histoire de *Camille* : des arrangements avec l'employeur pas toujours avantageux **142**

L'histoire de *Vivianne* : être la pourvoyeuse de la famille et se débrouiller **145**

L'histoire d'*Andrée-Anne* : tirer avantage des périodes de chômage **155**

L'histoire de *Manon* : réduire les périodes de chômage grâce à son réseau et sa réputation **157**

L'histoire de *Marjorie* : jongler avec la saisonnalité de son métier pour se stabiliser **161**



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction

1. L'orientation des travailleuses vers la construction : choix et conditions d'accès

1.1. Les parcours des femmes vers l'industrie de la construction

« Depuis que je suis jeune, je suis un peu plus *tomboy* et j'aime ça être dehors. Je n'aime pas être tout le temps à la même place et je me suis dit que j'allais peut-être essayer de trouver quelque chose. Je savais que je m'enlignais vers un métier plus masculin. »

– K., mécanicienne

Cette recherche porte sur les trajectoires de stabilisation des travailleuses de métiers et d'occupations de la construction ayant intégré l'industrie depuis au moins deux ans. Leurs parcours témoignent de la volonté et de la ténacité dont elles ont dû faire preuve

— et dont elles font encore preuve aujourd'hui — afin de pouvoir exercer dans la dignité la carrière qu'elles ont choisie. L'ampleur de ces difficultés est d'autant plus troublante vu l'intérêt et la passion que ces travailleuses éprouvent pour leur métier et occupation.

La décision de travailler dans la construction n'est donc pas un choix anodin pour ces travailleuses; elle résulte d'un choix mûrement réfléchi. Le travail manuel, la créativité et la débrouillardise que ce domaine requiert, le sentiment d'accomplissement qu'il génère sont des moteurs de motivation pour les femmes qui s'orientent vers la construction. Elles ont d'ailleurs été nombreuses à évoquer leurs souvenirs d'enfance, à se raconter comme *tomboy*, aimant jouer à l'extérieur et à apprécier les activités qualifiées de masculines, comme la mécanique ou le bricolage.

« Voir mon père travailler là-dedans et revenir de ses journées de travail et m'en parler, j'aimais ça. Aussi parce que c'était un métier non traditionnel et qu'il y avait peu de femmes. J'étais intriguée à savoir si moi aussi, je pouvais participer là-dedans. C'était un rêve de petite fille de faire ce que ton père fait ou d'aller dans le même domaine. »

– M., manœuvre spécialisée

En dépit de leur penchant pour les métiers des secteurs d'emplois non traditionnels, la majorité des travailleuses qui ont participé au projet ont d'abord envisagé ou travaillé dans d'autres secteurs d'emploi. En effet, c'est plutôt de fil en aiguille et en raison d'insatisfactions scolaires ou professionnelles qu'elles s'orientent vers la construction. En premier lieu, ces insatisfactions sont de l'ordre de la « nature » du travail occupé ou projeté : le fait de travailler assise, en service à la clientèle ou encore dans des conditions jugées intéressantes. Elles sont cependant plus souvent liées au faible revenu offert dans des secteurs d'emploi dits féminisés (santé, services de garde, restauration, esthétique). La maternité, particulièrement en situation de monoparentalité, est apparue comme un facteur déclencheur important en raison des responsabilités financières qui en découlent. Le secteur de la construction s'impose alors comme un choix logique en raison des conditions salariales qu'il offre.

« Je ne me voyais pas assise en arrière d'un bureau toute ma vie. »

– S., électricienne

« Je me suis inscrite à l'école avec la force d'être enceinte d'un enfant, parce que je voulais le mieux pour elle. Je pense que c'est ça qui m'a vraiment fait dire que je peux le faire. »

– V., opératrice

Les travailleuses rencontrées ont généralement choisi leur métier ou leur occupation en concertation avec des personnes qui peuvent leur fournir des informations sur l'industrie, souvent dans leur entourage familial ou professionnel. Cela dit, si les conditions salariales généralement présentées comme avantageuses dans l'industrie de la construction sont un facteur qui guide les femmes vers l'industrie, les différences de salaire entre les métiers semblent généralement entrer peu en ligne de compte. Parmi les travailleuses rencontrées, une seule a mentionné avoir fait son choix de métier explicitement en raison du salaire qui lui est associé. Ainsi, si les conditions d'emploi offertes dans l'industrie de la construction figurent en tête de liste des motivations pour intégrer le secteur, le choix de métier ou d'occupation, pour sa part, s'appuie plutôt sur une évaluation des capacités qu'auraient (ou non) les femmes. Certaines compétences fortement associées à la féminité comme la minutie orientent ainsi les femmes vers les métiers où de telles compétences peuvent être davantage valorisées, comme peintre ou carreleuse. Alors que pour d'autres, c'est plutôt l'esprit « scientifique » ou « mathématique » qui oriente vers l'arpentage ou l'électricité, par exemple. Par conséquent, les parcours d'intégration des travailleuses témoignent aussi d'une incapacité ou d'une réticence à se projeter dans certains métiers ou occupations où la force physique, notamment, serait plus importante. Enfin, la promesse d'un emploi à l'intérieur d'une entreprise familiale a pour sa part aiguillé le choix de métier de certaines des travailleuses rencontrées, même si cette avenue ne s'est pas concrétisée avec succès pour chacune d'entre elles.

Le tiers des travailleuses rencontrées ont décidé de se diriger directement vers l'industrie de la construction après avoir complété leur formation générale de niveau secondaire, et une forte proportion d'entre elles ont effectué ce choix à la suite d'un retour aux études. Le parcours des travailleuses rencontrées témoigne d'ailleurs de l'influence des services d'orientation scolaire et du rôle qu'ils jouent dans la capacité des travailleuses à envisager une carrière dans l'industrie. À cet égard, plusieurs travailleuses ont souligné l'importance du programme *Élève d'un jour*, qui leur permet de participer à des journées d'observation dans les centres de

formation professionnelle et de confirmer leur intérêt pour certains métiers. L'appui et les encouragements des conseiller-ère-s scolaires permettent ainsi aux futures travailleuses de se projeter dans l'industrie de la construction et d'entamer une formation professionnelle qui les mènera vers un métier.

Parmi les travailleuses rencontrées, nombreuses sont celles dont le parcours a été influencé par leur réseau familial. Les femmes qui ont de la famille ou un conjoint dans l'industrie se familiarisent avec le milieu avant même de commencer à y travailler. Le fait de grandir et d'évoluer entourée de travailleurs de l'industrie rend ainsi plus tangible le travail dans la construction, ce qui permet aux travailleuses de s'y projeter. Les encouragements et le soutien de ces personnes et des ami-e-s travaillant dans l'industrie jouent alors un rôle décisif. La présence de modèles féminins qui travaillent et s'épanouissent dans la construction s'avère aussi un facteur significatif, permettant aux futures travailleuses d'envisager, elles aussi, une carrière en milieu non traditionnel.

« La famille te dit tout le temps des affaires pour encombrer ta vraie personnalité. J'ai vécu ça. J'ai grandi avec ça. Il fallait que je travaille sur moi. Il fallait que je travaille sur ma personne pour sortir de cette mentalité-là, pour dire "fuck off je rentre dans la construction". Pis ça a marché pour moi pis je suis bien. C'est juste ça. Ensuite, ils ont compris. »

– M., charpentière-menuisière

Plusieurs travailleuses rencontrées ont témoigné, quant à elles, du manque d'appui de leur entourage. Les stéréotypes assignant aux femmes un certain rôle traditionnel et une moins grande force physique sont alors invoqués pour décourager les travailleuses dans leur choix de carrière. La détermination des travailleuses à faire les choix de carrière qui leur correspondent apparaît alors d'autant plus forte au regard de ces obstacles.

« Initialement, quand je me suis inscrite au DEP, j'avais surtout envie d'apprendre à travailler de mes mains pour un jour me construire moi-même une maison et avoir une indépendance au niveau des travaux manuels et ne pas dépendre des hommes dans ma vie. »

– M., charpentière-menuisière

1.2. La formation professionnelle menant à un métier ou une occupation

Pour intégrer l'industrie de la construction, les aspirant-e-s travailleur-euse-s peuvent soit compléter un DEP dans un programme menant vers un métier ou une occupation de l'industrie, soit attendre une « ouverture de bassin » pour le métier ou l'occupation de leur choix dans leur région de résidence.

Les ouvertures de bassin sont autorisées par la CCQ lorsque l'état du bassin de main-d'œuvre pour une région et pour un métier ou une occupation est jugé en pénurie de main-d'œuvre (5 %). La possibilité de passer par les ouvertures de bassin est facilitée pour les femmes (lorsque l'état du bassin est de 30 % ou moins), dans l'optique de faciliter leur intégration. Les travailleur-euse-s qui entrent dans l'industrie par l'ouverture des bassins sont soumis-e-s à une formation de 30 heures par année pour les titulaires de certificat de compétence apprentis métiers, et de 60 heures pour les détenteur-ice-s de certificat de compétence occupation. Les travailleur-euse-s bénéficient alors d'indemnités de déplacement. D'ailleurs, plusieurs des travailleuses rencontrées ont profité des périodes où elles recevaient des prestations d'assurance-chômage pour compléter leurs heures de formation obligatoires.



L'histoire de *Florence*: un retour stratégique sur les bancs d'école

Avant son entrée dans le domaine de la construction, Florence a travaillé sur des plateaux de tournage pendant 10 ans. Elle fréquentait alors un électricien dont le salaire était beaucoup plus élevé.

« Il voulait tout le temps sortir et faire des activités, aller au restaurant, mais moi, je gagnais 18 \$ de l'heure. Je lui disais : "Je ne peux pas te suivre autant", et je n'avais pas envie que mon chum paie tout pour moi tout le temps. J'avais envie d'être indépendante. »

Florence parle à son amoureux de son envie de mieux gagner sa vie. Il l'encourage à se diriger vers la construction, car il sait que les salaires y sont plus intéressants.

Après avoir participé au programme « Élève d'un jour » en soudure, Florence s'inscrit au DEP. Elle choisit la soudure, car elle y retrouve une dimension artistique qu'elle apprécie dans le milieu du cinéma. Cependant, comme elle occupait alors un emploi, sa demande de soutien financier est refusée par Emploi Québec.

« Il faut que j'arrête de travailler, j'ai des affaires à payer, ils me disaient : "Non!" Pendant ce temps-là, tu te tapes 40 heures d'école et 30 heures de *job* le soir, et tu es brûlée raide, et juste pour améliorer ta qualité de vie, et ils ne peuvent pas t'aider. Ça m'enrage et j'étais fâchée. Ça aurait été le *fun* d'avoir un peu de soutien du gouvernement pour m'aider. »

Le conjoint de Florence est désireux de son bien-être, et il constate les retombées avantageuses que pourra avoir sa réorientation professionnelle sur les finances du couple. C'est donc grâce à sa prise en charge des dépenses que Florence a pu retourner aux études et compléter son DEP. Elle a ensuite poursuivi avec une Attestation de spécialisation professionnelle en soudage haute pression pour pouvoir travailler sur des chantiers de construction.

Depuis deux ans, Florence travaille pour la même compagnie, où elle s'épanouit. Elle conseille à celles qui veulent travailler dans le secteur de la construction de choisir la voie du DEP plutôt que celle des bassins. Elle affirme : « Tu peux être *full* manuelle *on the base* parce que ton père t'a tout montré ou peu importe, mais quand tu arrives et que tu as un métier, on dirait que tu es plus acceptée des gars parce que tu as fait tes preuves et tu es allée à l'école et tu as passé tes cours. Si on aide plus les filles à avoir un peu d'argent pour aller suivre les cours, ça pourrait plus leur tenter. Elles veulent souvent passer par le bassin parce qu'elles n'ont pas d'argent pour retourner à l'école et ça ne leur tente pas de passer un an et demi à l'école parce qu'elles vont être serrées dans leur budget, mais si on les aide à être payées, ça leur tenterait plus de faire les bonnes démarches. »

Néanmoins, pour accéder aux chantiers, les travailleur·euse·s doivent avoir préalablement complété le cours Santé et sécurité sur les chantiers et obtenu leur carte ASP-Construction. Cette formation est intégrée à la formation professionnelle des programmes qui mènent vers les chantiers de la construction. Pour les travailleur·euse·s qui désirent entrer dans l'industrie par les bassins, ce cours de 30 heures est offert par différents centres de formation (publics et privés) et par les organisations syndicales et patronales moyennant des frais

d'environ 200 \$. Les frais sont parfois remboursés en partie par les organisations syndicales dans le but d'accroître leurs effectifs.

Les travailleuses interrogées étaient dans l'industrie depuis au moins deux ans au moment où elles ont été rencontrées. Près des deux tiers des travailleuses que nous avons rencontrées ont donc pour leur part complété un DEP; elles ont obtenu leur diplôme entre 1999 et 2019. Ces travailleuses ont témoigné de leur motivation à se doter de bases

solides et témoignent, à cet égard, d'un certain désavantage par rapport à leurs collègues masculins, qui sont plus susceptibles d'avoir acquis des habiletés manuelles dès leur jeune âge en raison des stéréotypes genrés. Tel que l'observent différent-e-s intervenant-e-s, la proportion de travailleuses qui entrent dans l'industrie sans diplôme est en forte croissance depuis 2017. Les défis qui guettent ces travailleuses quant au développement de leurs compétences sont tels que plusieurs intervenant-e-s s'interrogent sur la capacité de ces travailleuses à se maintenir dans la construction lorsque l'activité économique et la demande de travail ralentiront.

« J'ai demandé à un de mes amis qui est charpentier : "Penses-tu que je serais capable de faire ça?" Il m'a dit : "Bien oui, c'est sûr, tu vas être capable au bout". Ça m'a motivée, et deux jours après, je suis allée m'inscrire. »

– S., charpentière-menuisière

D'ailleurs, quelques travailleuses ont posé un regard critique sur les mesures spécifiquement dédiées à faciliter l'entrée des femmes par les bassins en déplorant que cette voie d'accès fasse l'objet d'une promotion de la part de la CCQ. Qui plus est, depuis 2021, on constate que les bassins sont de plus en plus souvent ouverts, pour des périodes de plus en plus longues, même pour les métiers réglementés tels qu'électricien-ne et tuyauteur-euse.

L'offre de DEP est cependant inégale selon les régions, au point d'avoir influencé les choix de métier et d'occupation de plusieurs des travailleuses rencontrées. Tel que l'ont souligné certain-e-s intervenant-e-s, les fluctuations du nombre d'inscriptions et le manque d'enseignant-e-s qualifié-e-s entraînent parfois l'annulation de cours de certains programmes, ce qui force les travailleur-euse-s à revoir leurs choix de programme ou à attendre la session suivante. De plus, hors des grands centres urbains, les centres de formation sont moins nombreux et plus dispersés sur le territoire. En outre, plusieurs programmes ne sont enseignés que dans un nombre très restreint d'établissements. D'ailleurs,

quelques travailleuses déterminées à poursuivre le programme de leur choix ont dû déménager pour la durée de leurs études. Certaines travailleuses mal renseignées se sont pour leur part tournées vers des centres de formation professionnelle privés, où elles ont dû assumer des coûts importants.

Par conséquent, l'entrée par les bassins peut être attrayante pour des raisons logistiques, d'autant plus qu'elle permet aux travailleur-euse-s d'accéder immédiatement à un revenu de travail. La poursuite d'un programme de formation implique en effet un fardeau financier considérable, surtout pour les mères ayant des enfants à charge. Les bourses offertes par l'Aide financière aux études (AFE) sont limitées, et les horaires de formation, peu conciliables avec un emploi. D'ailleurs, des travailleuses qui se sont réorientées vers la construction afin d'améliorer leur situation d'emploi ont déploré que les allocations des programmes d'aide à l'emploi soient réservées aux personnes dites éloignées du marché du travail. Parce qu'elles étaient en emploi — souvent dans des secteurs féminisés, précaires et peu rémunérateurs —, ces travailleuses ne sont pas admissibles aux formes de soutien offertes par l'État, même si l'objectif était d'améliorer leur situation économique. La nécessité de choisir une formation offrant des perspectives d'emploi dites favorables — dont la classification varie selon les régions — contraint d'autant plus les choix de carrière et les possibilités de réorientation de ces femmes. Par conséquent, plusieurs des travailleuses rencontrées ont dû s'appuyer sur leurs proches ou encore souscrire à un prêt auprès de l'AFE ou d'une institution bancaire.

« J'ai passé avec les meilleures notes parce que j'étais à mes affaires, il fallait que je sois tout le temps concentrée. »

– C., électricienne

L'histoire d'Élisabeth : peu d'informations et des conseils qui coûtent cher

Élisabeth est issue d'une famille « d'intellos » et prédestinée à des études universitaires. Sa trajectoire est cependant interrompue lorsqu'elle apprend qu'elle est enceinte, ce qui change ses priorités. Alors, dans le début de la vingtaine, Élisabeth galère entre divers emplois précaires, s'occupe de sa jeune fille, et tente de finir sa formation générale aux adultes. Désireuse de devenir un modèle féminin fort pour sa fille et de lui démontrer l'importance de l'ambition, Élisabeth entame des démarches afin de travailler dans la construction. « J'ai voulu l'éduquer comme une femme forte et indépendante et lui enseigner que quoi qu'on veut faire dans la vie, on peut le faire. »

Elle ne connaît rien au secteur de la construction, mais le métier de charpentière-menuisière l'intrigue. Elle se renseigne sur les offres de cours et opte pour un programme dans le réseau privé qui lui permet de ne pas avoir à attendre le début des cours dans le centre de formation professionnelle de sa ville. Elle désire pouvoir exercer son futur métier le plus rapidement possible.

« Je suis une fille entêtée et j'ai fait tout le contraire de ce que les gens me disaient de faire. Les conditions de travail, le salaire, je me suis dit que pour le peu de temps que ça prenait les études, je suis retournée étudier la charpenterie. C'était un cours condensé d'un an et c'était plus pour les conditions et j'allais voir au fur et à mesure si j'allais aimer ou non. Je n'avais aucune idée. »

Rétrospectivement, Élisabeth réalise à quel point elle a été mal conseillée. Alors qu'au public, son DEP lui aurait coûté 400 \$, elle a déboursé 20 000 \$ pour obtenir un diplôme équivalent dans un centre de formation privé. Elle a dû contracter un prêt qu'aujourd'hui, cinq ans plus tard, elle rembourse encore.

Sa méconnaissance du secteur et la difficulté à obtenir de l'information fiable ont été un désavantage pour elle.

« Si tu ne connais pas quelqu'un dans le domaine, personne n'en parle. Je ne savais pas que, même si le cours était contingenté, les femmes rentraient en priorité. Je ne connaissais pas les incitatifs non plus. À moins de connaître quelqu'un dans le domaine, il n'y a aucune possibilité de connaître les droits qu'on a ou, disons, la facilité qu'on a d'atteindre le marché sans nécessairement passer par l'école non plus. Je ne savais pas qu'on pouvait passer par les bassins. C'était un monde qui était complètement inconnu pour moi. »

De façon générale, les travailleuses diplômées que nous avons rencontrées relatent leur passage aux études de façon positive. Somme toute, bien que certaines aient pu constater un décalage entre le milieu d'apprentissage scolaire et l'exercice de leur métier sur les chantiers, elles demeurent généralement satisfaites des apprentissages et des acquis qui leur ont permis de gagner en assurance lors de leur entrée dans l'industrie. L'esprit de camaraderie et d'entraide que le parcours par cohorte favorise a aussi été mentionné plusieurs fois, bien que ces expériences soient souvent teintées de diverses formes de sexisme et de discrimination. Elles ont aussi été plusieurs à être la cible d'exigences supplémentaires de la part de leurs professeurs, faisant face à différentes remises en

doute de leurs capacités (parce qu'elles sont des femmes) et, conséquemment, n'ayant pas droit à l'erreur. Perçues comme un passage obligé qui les préparerait à la réalité des chantiers, ces expériences éprouvantes nuisent à la réussite de leur formation ou les poussent à abandonner en cours de route. En effet, les travailleuses rencontrées ont souvent complété leur DEP en tant que seule femme de leur cohorte, alors qu'elles avaient été quelques-unes à le commencer. Ces abandons consolident un certain mythe voulant que seules les femmes les plus tenaces puissent travailler dans la construction.

Quels sont les enjeux prioritaires pour l'accès des femmes à la formation en contexte de relance économique? La réponse des intervenantes des Organismes spécialisés en développement de la main-d'œuvre féminine en employabilité (OSDMOF).

1

Valoriser la formation professionnelle afin de favoriser le maintien à long terme dans l'industrie

« On préconise beaucoup le retour à l'école parce qu'on voit que les femmes restent plus longtemps dans le monde de la construction si elles ont passé par une formation. C'est normal parce que tu t'investis pendant 1 an, 1 an et demi dans une formation. Tu abandonnes moins vite peut-être, et ça leur donne des outils et des connaissances. Souvent, quand les femmes entrent par les bassins, elles font la *job* que les autres ne veulent pas faire. Des fois, elles réussissent à monter aussi, mais c'est plus difficile. Je pense que la meilleure astuce, c'est de passer par l'école. Les femmes qui passent par les bassins, c'est souvent des femmes qui sont plus ancrées dans leur choix. Soit qu'elles ont déjà un conjoint ou qu'elles ont déjà eu un conjoint qui travaillait sur la construction, et elles ont mis la main à la pâte, ou elles ont eu des emplois d'été très connexes à la construction, ou elles ont côtoyé des gens de la construction. »

2

Offrir une indemnisation financière pendant les études

« Lorsqu'on a commencé le projet pour les femmes en construction, il y a eu toutes les politiques pour la relance économique, dont les métiers de la construction qui étaient ciblés dans un secteur favorable pour l'intégration. Ils ont misé sur les femmes pour augmenter leur présence dans ces secteurs-là. Pour nous, ça nous apparaissait évident que les formations soient payées pour un retour aux études dans le secteur de la construction. Souvent, la femme ne va pas retourner avec les prêts et bourses pour un retour aux études. Si elle est adulte avec des enfants, elle veut une certaine sécurité. Ça a été un plus. »

3

Offrir des accommodements pour concilier travail-famille-études

« Les enseignants dans les centres de formation professionnelle ont une mentalité qui est difficile à percer. Un groupe de femmes pour eux, c'était un groupe normal et il n'y avait aucune différence avec les autres groupes. Ils n'avaient pas à changer leur approche. On a travaillé et on travaille encore beaucoup sur les mentalités des enseignants pour qu'ils soient plus ouverts et qu'ils comprennent. Une femme qui a 4 enfants, le retour aux études, ça se peut qu'elle arrive des fois en retard ou ça se peut que ça soit difficile certains matins, mais l'ouverture n'est pas toujours toujours là. Il faut travailler aussi sur le milieu scolaire. »

4

Déconstruire les préjugés qui découragent les femmes à se projeter dans l'industrie de la construction

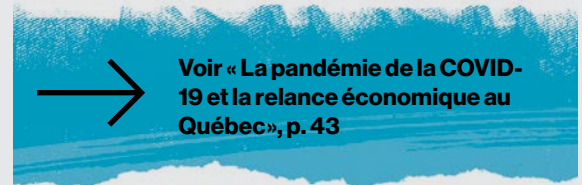
« Souvent, dans leur propre entourage, les femmes ne sont pas encouragées par leur conjoint ou leurs parents disent : "Tu ne seras pas bien, dans un métier comme ça" ou "Tu n'es pas assez grande ou assez forte." Elles se font invalider leur projet par leur entourage, il faut qu'elles y croient vraiment pour passer par-dessus ça pour réussir à le vendre à tout le monde et avoir un parcours de réussite. »

5

Favoriser l'exploration des métiers et des possibilités de carrière dans l'industrie de la construction

« Souvent, les femmes arrivent avec l'idée d'aller vers la charpenterie-menuiserie parce que c'était un métier connu de la construction et qu'elles aimaient bâtir et rénover. Mais en faisant l'exploration des métiers et des occupations, elles peuvent découvrir des métiers plus spécialisés de la construction et d'autres professions : inspectrice, estimatrice, architecte au niveau des génies, etc. Ça leur permet

de voir d'autres types d'emplois reliés à la construction, qui, des fois, peuvent être plus évidents pour leur conciliation travail-famille. Elles se disent : "Dans 5-6 ans, je pourrai peut-être être plus à ces niveaux-là." Donc, l'exploration leur permet peut-être de créer leur plan de carrière dans la construction. »



1.3. Faire le saut : obtenir son premier emploi dans la construction

« La première journée que j'ai commencé à travailler, j'ai fait de l'urticaire, t'sais le stress énorme parce que tu sais pas dans quoi tu t'embarques, puis tu travailles dans un monde d'hommes : "Est-ce qu'ils vont me juger ?". »

– C., électricienne

Pour travailler sur les chantiers CCQ, les travailleuses doivent détenir un certificat de compétence apprenti de métier ou d'occupation. En plus de l'ouverture des bassins plus favorable aux femmes, les travailleuses diplômées sont exemptées depuis 2017 de l'obligation d'avoir une garantie de 150 heures de travail échelonnées sur un maximum de trois mois. Bien que ces mesures soient censées faciliter l'intégration des femmes dans l'industrie, la majorité des travailleuses diplômées depuis la mise en place de ces mesures ont tout autant témoigné d'importantes difficultés dans l'obtention de leur premier emploi. Hormis pour les travailleuses qui disposaient de contacts étroits dans l'industrie, plusieurs semaines, voire plusieurs mois se sont en effet écoulés entre l'achèvement de

leur programme et leur entrée sur les chantiers. En dépit de leurs démarches intensives de recherche d'emploi, leurs candidatures demeurent lettre morte, quand ce n'est pas sans détour que les employeurs leur font part de leurs préjugés sexistes et de leurs réticences à embaucher une femme sans expérience. La discrimination qu'elles subissent se répercute évidemment sur le plan financier, mais aussi de l'estime personnelle. L'offre d'emploi limitée durant certaines périodes vient exacerber ces difficultés, les employeurs privilégiant visiblement l'embauche de travailleurs masculins, ou du moins, de personnes de leur entourage personnel ou professionnel. Les travailleuses qui terminent leur DEP à l'automne sont particulièrement touchées par ces difficultés, car le ralentissement saisonnier commence aussitôt à se faire ressentir. Elles se voient également affectées par les périodes de ralentissements économiques.

« Je suis comme tombée dans le moment de la mini récession de la construction, puis là, ça m'a pris 2 ans pour me placer. »

– C., électricienne

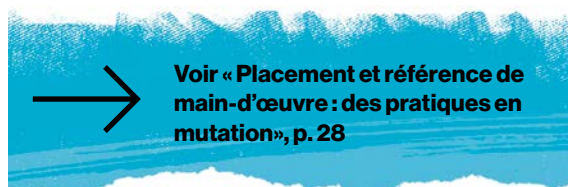
Il y a fort à parier que la proportion plus grande de femmes (comparativement aux hommes) qui complètent un DEP en vue d'intégrer l'industrie de la construction mais qui se tournent finalement vers d'autres secteurs d'emploi (liés à leur DEP ou non) est attribuable à la discrimination rencontrée. En effet, pour obtenir leur premier contrat, plusieurs des travailleuses diplômées ont dû bénéficier de l'appui d'un proche établi dans l'industrie, voire de leur syndicat. Après de multiples tentatives infructueuses (car plusieurs d'entre elles sont déterminées à démontrer leur indépendance), c'est en effet souvent la recommandation d'une personne d'autorité — en raison de sa réputation ou de ses responsabilités syndicales — qui a permis aux travailleuses d'être embauchées. Ces personnes-ressources ont certainement dû convaincre les employeurs et promouvoir le potentiel et la volonté des travailleuses nouvellement diplômées. Les travailleuses interrogées qui n'ont pu profiter d'un tel appui ont d'ailleurs témoigné de leur regard rétrospectif assez négatif sur leur première expérience de chantier. Sachant que ces emplois sont rarement convoités par les travailleuses de l'industrie, les travailleuses sont conscientes d'avoir souvent été le dernier choix de l'employeur.

L'intégration de la majorité des travailleuses rencontrées qui sont entrées dans l'industrie par les ouvertures de bassin est, pour sa part, plus rapide et soudaine que celle des travailleuses diplômées. Puisque l'obtention de leur certification de compétence apprenti requiert une garantie de 150 heures de la part d'un employeur, ces femmes font le « saut » vers l'industrie précisément parce qu'une telle garantie leur est offerte. En outre, elle les incite à quitter leur emploi actuel, devant la perspective d'une amélioration de leur condition à long terme, notamment sur le plan du salaire et de la satisfaction au travail. Seules quelques-unes des travailleuses rencontrées avaient entrepris des démarches préalables et guettaient les ouvertures de bassins dans les métiers ou occupations qui les intéressaient; une pratique beaucoup plus courante ces dernières années.

Provenant généralement d'une personne de l'entourage des travailleuses, la garantie de 150 heures offerte est alors déterminante dans le choix du métier ou de l'occupation; ce choix est subordonné à la perspective d'emploi elle-même. Parmi les travailleuses rencontrées, celles qui sont entrées par les bassins sont principalement devenues charpentières-menuisières ou manœuvres. Certain-e-s des intervenant-e-s remarquent d'ailleurs que les femmes sont moins nombreuses que les hommes à réussir à obtenir une garantie d'heures pour les métiers d'opérateur-trice de machinerie lourde (entre autres), car les hommes sont plus susceptibles d'avoir des contacts et de pouvoir faire valoir une expérience de travail sur des machines similaires acquise dans d'autres secteurs d'emploi (aménagement paysager, déneigement, travail forestier).

« **Mon père est dans la construction et il a appelé son délégué syndical. Ça fait qu'il m'a aidée à me placer toute suite dans une compagnie qui engageait vraiment des jeunes qui sortent de l'école.** »

– C., peintre



L'histoire de Marie-Lou: faire son chemin vers l'industrie de contact en contact

Marie-Lou provient d'une famille où « tout le monde est dans la construction ». Avant d'y travailler elle-même comme manœuvre, Marie-Lou travaillait comme femme de chambre dans le secteur de l'hôtellerie. Elle gagnait entre 10 et 11 dollars de l'heure, avait des horaires décalés et n'atteignait jamais 40 heures par semaine. Elle « ne voyait pas d'avenir là-dedans ».

Alors qu'elle commence à chercher un nouvel emploi, une de ses amies l'invite à travailler comme surveillante d'étage sur des chantiers résidentiels.

« Il y a une amie qui m'avait parlé qu'elle avait des contacts dans le domaine de la construction et qu'elle pouvait me faire rentrer, mais au début, pas CCQ. C'était hors CCQ et c'était juste pour faire de la surveillance d'étage. J'ai dit : "OK, je vais y aller", parce que c'était payé plus cher et que j'aurais tout le temps un 40 heures par semaine. Ce que j'aimais aussi, c'est que je ne travaillais pas les fins de semaine à moins que ça soit de l'*overtime* ou quoi que ce soit et ça m'arrangeait plus. J'ai décidé d'aller faire mon ASP construction pour mettre le pied sur le chantier. »

C'est dans le cadre de cet emploi que des collègues de l'industrie lui suggèrent de devenir manœuvre.

« C'est avec le monde avec qui je travaillais qu'eux ont dit : "Pourquoi tu ne deviens pas manœuvre? Au moins, tu vas avoir le pied dans l'industrie et tu vas pouvoir voir les possibilités." Veux veux pas, quand tu es manœuvre, tu vois tous les corps de métier travailler, il y a peut-être une lumière qui te dirait : "Heille, j'aimerais ça essayer ça." On me disait d'aller manœuvre, parce que de un, j'allais être plus payée, et deuxièmement, il y avait de la *job* pour moi, et je voyais que je pouvais continuer là-dedans, et j'aimais ça. »

Cela lui permettrait d'avoir un emploi « CCQ », avec tous les avantages que cela implique au niveau de l'emploi. Elle obtient sa garantie de 150 heures grâce à un contact.

« C'est un ami qui m'a appelée, et il était sur un gros chantier, et il a vu que les employeurs dans ce chantier-là engageaient. Il m'a dit : "Heille, pour toi, ça serait bon et il y a de la *job* pour longtemps. Tu aurais la chance de te faire garantir ton 150 heures." Ils m'ont engagée tout de suite parce que j'avais une *plug*. Si je n'avais pas eu de *plug*, il aurait fallu que je cherche pas mal plus que ça. »

D'ailleurs, son père, qui travaille dans la construction, l'encourage et s'assure de lui prodiguer les conseils nécessaires à la poursuite de son projet professionnel. Marie-Lou devient rapidement contremaître, et s'épanouit pleinement dans ce rôle qui lui donne davantage de responsabilités.

« Il m'a vraiment encouragée à aller là-dedans. Il m'encourageait en me disant de faire attention à telles et telles situations, plein de petites choses anodines. Mais au bout du compte, ça avait beaucoup d'impact sur ce que je m'en allais faire. Et si je n'étais pas sûre, je l'appelais. »

Depuis quelques mois, Marie-Lou caresse le rêve de posséder sa propre compagnie.

« Je me dis que si je n'essaie pas, je vais m'en vouloir de ne pas l'avoir essayé. Je fais déjà pour un employeur, pourquoi je ne pourrais pas faire ça pour moi-même? Je veux essayer et je suis encore jeune et capable. Si je me plante, je me plante, mais au moins, je vais l'avoir essayé. »

La décision de travailler dans la construction, l'obtention de la garantie d'heures et le choix du métier ou de l'occupation s'inscrivent ainsi dans une contingence différente de celle des travailleuses ayant complété un DEP. Comme ces travailleuses occupaient alors un emploi dans un autre secteur pendant leurs démarches, l'intervalle entre la décision d'intégrer l'industrie et l'intégration à proprement dit apparaît plus court et moins contraignant. Ces circonstances donnent l'illusion que l'intégration en emploi est plus rapide pour les travailleuses qui entrent par les bassins. Dans les régions où l'emploi dans la construction repose principalement sur le développement de grands projets d'infrastructures, ces contingences sont aussi intimement liées aux besoins de main-d'œuvre des entreprises.

Comme rapporté par plusieurs intervenant-e-s rencontré-e-s, les entreprises de location de main-d'œuvre se sont récemment taillé une place de plus en plus importante dans l'industrie de la construction, particulièrement à Montréal. En effet, profitant des assouplissements des critères d'accès à l'industrie et des difficultés de recrutement des employeurs, ces entreprises sont promptes à offrir une garantie d'heures à des travailleur-euse-s dont elles n'auront, dans les faits, aucune responsabilité relative à l'intégration et à la formation. L'expérience des travailleuses qui ont intégré l'industrie via les entreprises de location de main-d'œuvre témoigne de défis qui perdurent après avoir complété leurs 150 heures.

« Il y avait la mine qui commençait à se construire dans mon coin, c'était vers 2010. C'est là que j'ai fait sortir mes cartes. Ça leur prenait tellement de monde pour travailler qu'ils m'ont garanti mon 150 heures. »

— J., mécanicienne



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction





©FTQ-Construction

2. Développer ses compétences tout en progressant dans l'industrie

2.1. Comprendre le fonctionnement réel de l'industrie

L'industrie de la construction dispose de son propre cadre législatif, la Loi R-20, laquelle est administrée par la CCQ, un organisme paritaire syndicat-patronat créé expressément à cet effet. La Loi R-20, les quatre conventions collectives sectorielles et la Loi sur le bâtiment contiennent la majorité des dispositions ayant trait à la définition des travaux assujettis, des métiers et occupations, des exigences de formation et d'apprentissage, des conditions d'emploi et des règles de mobilité de la main-d'œuvre. L'ensemble de ces dispositions ont pour objectif d'encadrer le fonctionnement de l'industrie et son instabilité. L'importance d'être accompagnée et outillée, particulièrement durant les premières années, a ainsi été mentionnée de nombreuses fois par les travailleuses interrogées en raison de la complexité de cet encadrement législatif.

« Je commençais, j'étais très naïve, je ne connaissais rien, le syndicat je ne savais pas vraiment ce qu'il pouvait faire pour moi... Mais aujourd'hui, ce n'est plus comme ça par contre. Aujourd'hui, je mets mon pied à terre, c'est autre chose. »

– K., électricienne

L'histoire de *Camille*: la détermination d'obtenir son DEP

Camille se dirige vers le métier d'électricienne au moment où elle décide de se réorienter vers la construction. Mère monoparentale d'un jeune enfant et occupant un emploi faiblement rémunéré, Camille est alors pressée d'intégrer l'industrie et d'améliorer sa situation financière. Or, dans sa région, la prochaine cohorte de DEP en électricité ne commence que dans 2 ans, alors que le cours de plomberie a des places disponibles immédiatement.

« Quand j'ai regardé les métiers, je suis tombée sur plomberie. Je voulais quelque chose où je pourrais entrer le plus rapidement possible sur le marché du travail, parce que je suis monoparentale. Je me disais que la plomberie, ça touchait un petit peu à l'électricité avec le chauffage et la soudure. C'est ça qui m'a fait aller là-dedans. »

Camille entame cependant une grossesse pendant ses études, ce qui la pousse à abandonner son cours. Dix mois après son accouchement, ayant besoin d'un emploi, elle décide d'entrer dans la construction par les bassins qui sont ouverts pour son métier dans sa région. Un ami la recommande à son employeur, ce qui lui permet d'obtenir une garantie de 150 heures. Cette première expérience de travail confirme l'intérêt de Camille pour la construction, mais elle veut vraiment décrocher son diplôme.

« Je tenais vraiment à avoir mon diplôme de plomberie, et en même temps, avec la CCQ, ce qui arrive, c'est que quand tu entres par le bassin, il faut que tu fasses un 40 heures de cours obligatoires par année pour garder les notions à jour. En ayant mon diplôme, je n'avais pas besoin de faire ça aussi. C'est tellement compliqué avec les enfants. »

Quelques mois plus tard, elle se réinscrit donc au DEP en plomberie afin de compléter son cours, mais la disponibilité des cours n'est pas régulière.

« Je m'étais inscrite à la réadmission pour le cours, mais les horaires changent d'un groupe à l'autre, et comme il n'y a pas un ordre précis de cours dans les DEP, il fallait que j'attende que les autres cours soient disponibles. J'ai été un peu *on and off* avec les cours. »

Au total, ça lui aura pris cinq ans pour compléter son DEP en plomberie pendant qu'elle travaille en parallèle. Grâce à son diplôme, Camille aspire à enseigner dans les centres de formation professionnelle – un projet qui l'a motivée tout le long de ses études pour l'obtention de son diplôme.

Un grand nombre des travailleuses rencontrées ont mentionné que plusieurs membres de leur famille œuvrent dans la construction ou que leur conjoint y travaille. Ces contacts permettent aux travailleuses de bénéficier de conseils privilégiés, particulièrement au début de leur carrière. Ainsi, plusieurs des travailleuses rencontrées qui n'avaient pas de famille ou ami-e-s dans l'industrie avant d'y travailler ont relaté les défis auxquelles elles ont dû faire face lors de leur intégration, et rétrospectivement, le rôle facilitateur qu'aurait alors pu jouer leur réseau personnel.

« Comme les compagnies ont déjà leur petit noyau de ceux avec lesquels le boss travaille beaucoup et qu'il garde, au départ je me sentais un peu découragée quand j'ai commencé, parce que justement, c'est comme pas stable, c'est vraiment saisonnier : travailler 6 mois, 6 mois à la maison. Tu attends et tu peux appeler, mais on te dit qu'il n'y a pas d'ouvrage. »

– M., calorifugeuse

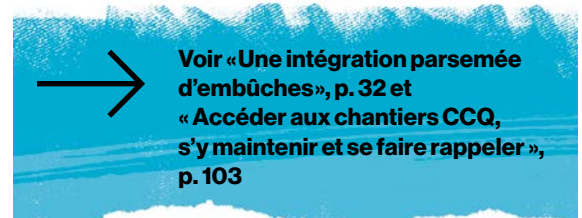
En dépit de ces observations, les parcours des travailleuses rencontrées témoignent de l'importance des connaissances qu'elles ont dû développer par essais-erreurs pour comprendre et maîtriser le fonctionnement de l'industrie afin de stabiliser leur emploi. Elles apprennent ainsi à se familiariser avec les différents canaux qui permettent d'accéder aux emplois qu'elles convoitent et les solutions de rechange dont elles disposent pour compenser la perte de revenu lors des mises à pied. L'importance de cumuler des heures de travail pour se qualifier au chômage et pouvoir obtenir le maximum de prestations d'assurance-chômage pendant les ralentissements de travail — et la nécessité de l'épargne personnelle en raison de la faiblesse des montants — s'apprend ainsi souvent « par expérience » dans les premières années suivant l'entrée dans l'industrie. C'est dans ces circonstances que plusieurs d'entre elles ont appris que leur maintien dans l'industrie dépend aussi de leur capacité à conjuguer leur métier dans la construction avec différents emplois, tels que le

déneigement, qui leur permettent de réintégrer rapidement l'industrie à la reprise des activités.

Les difficultés à se faire embaucher et les mises à pied fréquentes sont ainsi particulièrement éprouvantes en début de carrière. En effet, c'est souvent dans ces premières années que les travailleuses rencontrées ont pris conscience de la profondeur des mécanismes discriminatoires qui font obstacle à leur maintien dans l'industrie, et des stratégies qu'elles doivent mettre en place pour obtenir, conserver et renouveler leur emploi. L'industrie de la construction peine en effet à s'adapter à la présence des femmes; il s'agit d'une industrie où de nombreuses entreprises demeurent réticentes à embaucher des femmes en raison des préjugés sexistes à leur égard. Les travailleuses rencontrées ont ainsi vite appris qu'elles doivent non seulement multiplier les démarches d'emploi, mais surtout convaincre les employeurs qu'elles sont aussi compétentes que leurs collègues masculins et que leur présence sur les chantiers ne sera pas source de distraction ou de problèmes. Les parents des travailleuses qui occupent un emploi dans l'industrie sont d'ailleurs souvent les premiers à prodiguer à leurs filles différents conseils sur l'habillement et les comportements à éviter pour se prémunir du sexisme et du harcèlement sexuel. Ces conseils tiennent généralement pour acquis que les hommes, parce qu'ils sont des hommes, seraient enclins à la perversité et aux gestes déplacés, plutôt que de remettre en question la « naturalité » de ces comportements.

« Je ne savais pas qu'au final, même avec un diplôme, j'allais devoir passer ma vie à cogner à des portes. »

– É., charpentière-menuisière



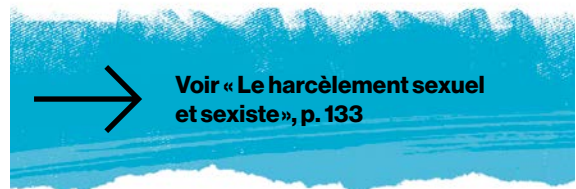
Dans le même ordre d'idées, les travailleuses acquièrent, de fil en aiguille, un ensemble de compétences fines afin de neutraliser les différentes attaques sexistes dont elles font l'objet. Le recours à l'humour, maîtrisé avec tact, a été systématiquement invoqué comme l'une des façons de survivre au quotidien par les travailleuses interrogées; qu'il s'agisse de répondre aux remises en question de leurs compétences et habiletés, aux commentaires et agressions et agressions supposant leur disponibilité sexuelle ou les renvoyant à des rôles traditionnellement féminins, et, dans le cas des travailleuses racisées ou issues de l'immigration, aux stéréotypes racistes et clichés exotiques. Finalement, c'est l'acquisition de ces habiletés qui permet aux travailleuses d'avoir le sentiment de pouvoir surmonter les effets discriminatoires du harcèlement et de l'intimidation. Ces stratégies sont néanmoins symptomatiques de l'absence de moyens structurants dédiés à enrayer définitivement les pratiques et comportements problématiques. Plusieurs des travailleuses ont ainsi raconté leurs premières années dans l'industrie avec amertume, même si elles témoignent avec fierté de leur persévérance. Elles sont en effet nombreuses à vivre avec les souvenirs douloureux et les marques vives laissées par des expériences de harcèlement, même si elles ont été vécues il y a plusieurs années.

« Il faut qu'on ait une bonne réputation. Il faut tout le temps qu'on prouve, qu'on prouve, parce qu'on rentre pis dans leur tête, la fille n'est pas bonne tout de suite. Il faut que tu montres que t'es bonne. C'est ça qui est plate. »

– P., électricienne

« Il y a bien des gens qui me disent de me taire, mais je ne laisse plus rien passer. Je n'accepterai plus d'être dénigrée ou maltraitée. Je sais que je vau plus et je ne veux pas retomber où je suis tombée il y a 2 ans de me sentir incompétente et de me faire douter que j'ai ma place. »

– E., charpentière-menuisière



La persistance des pratiques de représailles au sein de l'industrie et l'omerté relatif aux différentes formes de plaintes sont au cœur de ce problème qui reporte sur les travailleuses le poids d'enjeux qui sont pourtant loin d'être individuels. Bien répandue dans l'industrie, la réticence des travailleur·euse·s à faire valoir leurs droits (dénoncer, porter plainte) est indissociable de la précarité de l'emploi dans l'industrie et de l'informalité des relations d'embauche et de fins d'emploi. Les travailleuses prennent ainsi vite conscience des effets délétères que peut avoir le dépôt d'une plainte sur leur réputation.

« La première affaire que je m'étais fait dire, c'était de ne pas faire de plainte, parce que j'allais me faire étiqueter et que mon nom allait être fini. »

– K., mécanicienne

Du fait de leur sous-représentation sur les chantiers et de la facilité avec laquelle elles peuvent être reconnues et identifiées, il devient alors crucial pour les travailleuses de développer des stratégies pour bâtir et protéger leur réputation afin de s'assurer d'être gardées en emploi et d'être rappelées lors des reprises des chantiers. L'omerté sur les plaintes — qu'elles soient relatives au respect des conventions, à la protection contre les accidents et maladies professionnelles ou de l'ordre des droits fondamentaux — fait en sorte que les travailleuses ont tendance à quitter leur emploi plutôt que d'activer leurs droits. Pour les travailleuses rencontrées, cela signifie de changer d'employeur régulièrement, avec l'espoir de se faire embaucher à court terme par un employeur qui leur offrira des conditions de travail et d'emploi saines, stables, épanouissantes et enrichissantes (dans tous les sens du terme). Cela vaut particulièrement dans le contexte actuel,

L'histoire d'Élisabeth : renforcer son sentiment de compétence pour revenir mieux outillée

Élisabeth passera bientôt son examen de qualification compagnon. Elle est bien ancrée dans son milieu et se sent reconnue pour ses compétences, mais des expériences de harcèlement et le manque de soutien durant ses premières années dans la construction ont laissé des souvenirs marquants qui conditionnent sa façon d'agir sur les chantiers. Par exemple, au début de son apprentissage, elle a été jumelée avec un compagnon qui s'acharne à remettre en doute ses compétences.

« Je revenais à tous les soirs en pleurant. Je suis une perfectionniste, et se faire sentir incompetente et qu'on n'est pas à notre place, ça devient lourd. Et je n'osais pas en parler au boss parce que tu ne sais pas comment ça va être vu. Ils vont penser que tu es déjà un paquet de problèmes, c'est difficile de parler. Le monde disent qu'ils sont ouverts, mais en tant que femme, c'est difficile de donner son opinion sans être vue comme si on se plaint. »

Dans les mois qui suivent, Élisabeth subit plusieurs épisodes de harcèlement et d'intimidation qui minent peu à peu sa motivation. Lorsqu'elle demande à son employeur d'agir sur la situation, elle est confrontée à l'écart entre les discours de « tolérance zéro » et les actes de sexisme qui ne sont pas pris au sérieux lorsqu'ils sont dénoncés.

« Je comprenais celles qui disaient que la plupart des femmes ont quitté le métier après 5 ans. Je me disais que ce n'était pas normal d'endurer autant et de devoir se battre à tous les jours. En 5 ans, à tous les jours, je me suis battue, et à tous les jours, on m'a fait sentir que ma place n'était pas sur un chantier. Ça devient pénible. »

Après trois ans de chantier, Élisabeth quitte l'industrie de la construction pour travailler en atelier, où elle peut effectuer des tâches assimilables à son métier. Cette expérience de travail positive, aussi en milieu non traditionnel, lui permet de regagner en confiance et d'envisager un retour dans l'industrie afin de toucher un salaire plus élevé. Elle sait cependant qu'elle ne peut compter que sur elle-même, ses expériences lui ayant montré que la solidarité et le soutien peuvent se faire rares.

« Je suis revenue, disons, encore plus forte dans la construction et en sachant pertinemment que ma place était là et que j'avais la capacité de le faire. Par contre, ma mèche est courte. Je ne laisserai plus personne me piler sur les pieds ou me dire que ma place n'est pas là. »

où les besoins importants de main-d'œuvre peuvent faciliter le changement d'emploi. La propension des travailleuses à démissionner plutôt que dénoncer formellement les situations problématiques traduit en ce sens un calcul coût-bénéfice qui ne peut se penser en dehors des contingences économiques et de leurs effets sur l'offre d'emploi.

« **Dans le fond, la femme, t'es vraiment le cercle rouge sur un chantier. Si tu fais de quoi de pas correct, tu es visée la première. On change de chantier, puis c'est comme tout le temps à recommencer. Il faut tout le temps que tu remettes les hommes à leur place.** »

– C., électricienne

« Tu apprends vite à ne pas parler et tu encaisses, mais à un moment donné ça devient dur. »

– É., charpentière-menuisière

Pour pallier les défis qui guettent les travailleuses qui désirent s'engager dans des procédures de plaintes formelles, il apparaît donc nécessaire que soient mises en place des précautions supplémentaires (protection contre les représailles, préservation de la confidentialité, etc.) prenant en compte que la révélation de simples caractéristiques comme le fait qu'elles sont des femmes peut automatiquement les incriminer.

2.2. Acquérir les compétences de métier ou d'occupation

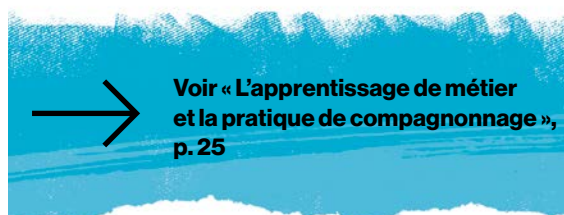
L'intégration et la progression des travailleuse-s dans l'industrie de la construction reposent sur l'acquisition et le perfectionnement progressif de leurs compétences de métier et d'occupation. Cette acquisition s'effectue dans la pratique et sur le milieu de travail; elle vient prolonger la formation professionnelle ou les cours de formation obligatoire que les travailleuse-s non diplômé-e-s doivent suivre en parallèle de leur apprentissage sur le chantier.

Les premières années dans l'industrie de la construction sont donc cruciales. En effet, c'est au cours de cette période que l'on s'attend à ce que les travailleuse-s développent la maîtrise de leur métier ou occupation, augmentent leur cadence de travail, et au final, acquièrent l'autonomie attendue d'une travailleuse-s de l'industrie employable et valant son salaire aux yeux de l'employeur. Ce processus fait partie du développement de l'employabilité qui permet aux travailleuse-s de se placer sur les chantiers.

Le fait que cet apprentissage s'effectue sur le lieu de travail signifie que les travailleuse-s sont formé-e-s en observant leurs collègues et supérieurs. Les travailleuse-s de métier sont pour leur part jumelé-e-s avec un-e compagnon-ne qui doit à la fois superviser les apprenti-e-s, et faire la démonstration et l'enseignement des techniques de travail, en plus d'accomplir ses propres tâches.

« En théorie, ils sont jumelés avec un compagnon, mais dans les faits, il y en a tellement qui rentrent, ils sont 3-4 apprentis ensemble et c'est ça. Et en plus, ce n'est pas parce que tu es compagnon que tu es bon pour montrer aux apprentis, ça ne veut rien dire. »

– A., mécanicienne



La période d'intégration des nouveaux-elles travailleuse-s est réputée comme étant difficile. Les apprenti-e-s sont souvent la cible de tests et de gags humiliants. Sur certains chantiers, il est courant de relayer aux nouveaux-elles les tâches résiduelles les moins valorisées, comme le ménage des chantiers, le pelletage et le transport de matériaux lourds. Ces pratiques font partie d'une certaine culture de travail où l'intégration est perçue comme une période d'endurcissement nécessaire à la poursuite d'une carrière dans l'industrie.

« Tu sais, quand t'es apprentie, c'est sûr que *they gonna make you do shit*, quand tu commences. »

– C., peintre

L'histoire de *Jessica*: le rôle du compagnon et du milieu de travail dans l'acquisition des compétences

Jessica est une jeune charpentière-menuisière qui a obtenu son diplôme au moment de la mise en place du Programme pour la formation des femmes en entreprise (PFFE), qui permet à l'employeur de recevoir une subvention pour un maximum de 10 000 dollars lorsqu'il embauche une femme et suit le programme. Ayant appris l'existence du PFFE dans le cadre de ses études, Jessica mise sur le programme afin d'augmenter ses chances d'être embauchée, ce qui porte fruit. Le programme prévoit en outre qu'elle suive avec son employeur et son compagnon la formation « sensibilisation à l'intégration des femmes dans une équipe de travail ».

Si la formation s'avère selon elle « plus discriminante que bénéfique » parce qu'elle reconduit certains préjugés à l'égard des femmes, la tenue du carnet d'apprentissage prescrite au programme s'avère plus intéressante pour Jessica.

« À toutes les semaines, le livre était divisé en certains chapitres, dont finition extérieure, toiture, isolation, c'était quand même assez divisé. Puis là, je rentrais ce que j'avais touché cette semaine. J'avais monté des murs, fait que là, ça montrait la diversité de ce que je touchais. Mon compagnon prenait vraiment ça à cœur, j'ai été chanceuse. »

Se sentant en confiance, Jessica décide de saisir l'opportunité de travailler pour une compagnie localisée plus près de chez elle. Ses coéquipiers de travail refusent cependant de l'intégrer, et son compagnon ne s'avère pas d'un grand soutien, au point où Jessica constate qu'elle est « en train de régresser ». À l'approche de son examen de qualification compagnon, il lui fournit même un livre obsolète, ce qui la fait échouer à son examen.

« J'étudiais dans son livre, puis il m'avait indiqué quoi lire, surtout les standards de vanité, de cuisine, salle de bains. Mais j'ai pas eu une question là-dessus. »

Suite à cet échec, Jessica recontacte son ancien employeur, qui accepte de la réembaucher et de la jumeler à nouveau avec le compagnon qui l'avait si bien épaulée. Bien qu'ayant retrouvé de bonnes conditions, elle veut prendre son temps pour parfaire son apprentissage et reconstruire sa confiance en elle.

« J'attends d'en avoir moins à l'esprit, parce que je veux être là pour l'apprenti que je vais avoir, parce que je sais c'est quoi avoir un compagnon qui n'est pas bon. Mais là, je ne suis pas encore là, je me donne l'année. »

Le sentiment de ne pas être à la hauteur des attentes, de ne pas avoir droit à l'erreur ou encore de ne pas pouvoir poser de questions peut générer un important stress qui nuit à l'acquisition des techniques de travail et au développement de l'autonomie. Plusieurs travailleuses ont témoigné avoir vécu de grandes détresses psychologiques causées par le harcèlement et l'intimidation des pairs durant leurs premières années dans le secteur. Dans plusieurs cas, ces expériences traumatisantes les ont amenées à remettre en question leur choix de carrière.

« Nous, les femmes, on devrait travailler plus fort, être meilleures qu'un gars pour être respectées. Souvent, c'est comme ça, mais dans un domaine non traditionnel j'ai vu que c'est pire. »

– S, charpentière-menuisière

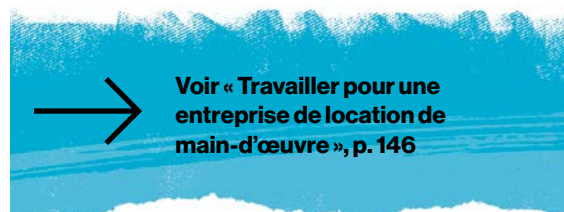
Comme l'ont rapporté plusieurs travailleuses, la présence de « mentors », c'est-à-dire de collègues ou supérieurs ayant à cœur leur progression et leur bien-être, joue un rôle décisif dans leur motivation et leur persévérance. Les encouragements, le soutien et la disponibilité de ces personnes leur permettent de développer un sentiment de confiance propice à l'apprentissage et à l'intégration dans l'équipe de travail. Ces expériences sont d'autant plus significatives lorsque ces personnes sont des travailleuses d'expérience.

À cet égard, les compagnon-ne-s avec qui sont jumelées les travailleuses peuvent jouer un rôle significatif en raison de leur ascendance sur le travail effectué. Pour les travailleuses de métiers, l'expérience d'apprentissage est censée leur permettre de pratiquer un éventail de tâches dont la maîtrise permet d'accéder au statut de compagnon. Les travailleuses qui sont principalement assignées à des tâches résiduelles à leur métier, répétitives (soudier la même pièce, faire le même type d'installation...) ou encore trop difficiles compte tenu de leurs acquis ne leur permettent pas de développer leurs compétences. Plusieurs participantes ont insisté sur leur reconnaissance envers les compagnon-ne-s qui respectaient leur rythme d'apprentissage et qui prenaient le temps de leur montrer les techniques de travail efficaces et sécuritaires. Comme l'ont mentionné les intervenant-e-s, l'introduction des nouvelles mesures de rareté et plus précisément l'augmentation du ratio apprenti/compagnon risque de compromettre ces précieuses pratiques de transmission des compétences.

« J'ai été jumelée avec un bonhomme sur le bord de sa retraite. Lui, ça allait prendre le temps que ça allait prendre, pis que je si je me trompais, c'était pas grave. J'ai pogné de bons moineaux. »

– D., charpentière-menuisier

En effet, le compagnonnage doit être valorisé et appuyé par l'employeur afin que la charge de travail des compagnon-ne-s soit ajustée conséquemment. Cependant, cela est incompatible avec le contexte actuel de pression à la productivité et de rareté de main-d'œuvre. Toutefois, avec une charge de travail adaptée, les compagnon-ne-s peuvent alors veiller à ce que les apprenti-e-s expérimentent les différentes techniques de travail liées à leur apprentissage de métier nécessaires à la certification de compagnon. À cet égard, les travailleuses qui ont commencé leur apprentissage en travaillant pour des entreprises de location de main-d'œuvre ont éprouvé d'importantes difficultés à compléter leur apprentissage en raison des mouvements de main-d'œuvre auxquels elles ont été soumises.



L'histoire de *Stéphanie*: un double standard dans les opportunités d'apprentissage

Stéphanie est une travailleuse originaire de la Côte-Nord qui travaille sur de gros chantiers éloignés, comme elle le désirait en complétant son DEP. Pour son premier emploi, elle démarche elle-même des employeurs de sa région et obtient un premier contrat auprès d'une compagnie qui mène un chantier dans le Nord-du-Québec.

« J'ai trouvé par moi-même, ce qui était pas une bonne idée. C'était une compagnie qui était pas habituée d'engager des gens de mon corps de métier, et en plus, j'étais une femme donc les conditions dans les campements, c'était zéro. »

Elle quitte ce premier contrat et, échaudée par cette première expérience insatisfaisante, décide de demander à son syndicat de l'aider dans ses démarches d'emploi. Le référencement syndical permet alors à Stéphanie d'être embauchée sur le chantier convoité d'une mine dont les conditions ont été négociées « CCQ », bien que les travaux ne soient pas assujettis en théorie.

Cependant, Stéphanie réalise rapidement qu'elle ne peut pas développer son savoir-faire comme elle le voudrait au sein de cet emploi, car elle est toujours assignée aux mêmes tâches et n'apprend rien de nouveau.

« Au début, j'avais trois collègues avec moi et c'était merveilleux, ils étaient là pour moi. Puis là, ils ont rentré plus de gens de l'extérieur, parce qu'ils veulent finir le contrat au plus vite. Fait que j'ai l'impression que je me fais comme tasser, ils rentrent des nouveaux, puis il faut que ça aille vite, fait que je suis comme tassée parce que je suis jeune. »

Insatisfaite de son emploi et surtout déçue de ne pas progresser au niveau de son métier, Stéphanie sollicite son délégué syndical.

« Des fois, j'ai l'impression qu'on ne me donne pas autant ma chance que d'autres. J'en ai parlé justement avec mon délégué, et selon lui, ils ont ouvert un peu la porte à ce que je puisse avoir plus d'opportunités, mais moi, je pense que c'est pas nécessairement de belles opportunités. C'est plus des opportunités pour que je prenne mon trou que de belles opportunités pour apprendre puis avancer. »

D'ailleurs, étant donné que son conjoint a commencé dans l'industrie en même temps qu'elle, elle constate avec certitude des traitements différents parce qu'elle est une femme.

« On s'en parle beaucoup, parce qu'on a la même expérience, le même âge, je vois que lui a plus d'opportunités que moi. Je vois qu'il y a beaucoup de monde derrière lui qui lui a donné beaucoup d'opportunités. Lui aussi, ça le fâche. »

Stéphanie aimerait changer d'emploi, mais elle craint d'atterrir à nouveau sur un chantier où les conditions seraient similaires à sa première expérience. Elle hésite entre risquer ses conditions d'emploi favorables actuelles et y demeurer en se résignant à stagner dans son apprentissage.

Les travailleuses savent qu'elles doivent acquérir une diversité de compétences pour évoluer et pour se maintenir dans le milieu. Lorsqu'elles ont le sentiment de stagner, elles vont parfois tenter de se faire embaucher ailleurs, afin de s'assurer de développer les compétences qu'elles jugent nécessaires à leur progression professionnelle. Malheureusement, les lacunes dans l'acquisition des compétences placent les apprenties dans une situation stressante et propice au découragement.

« Quand ça fait un an que tu fais la même affaire, puis que tu n'évolues pas, à un moment donné tu te dis merde... »

– S, soudeuse

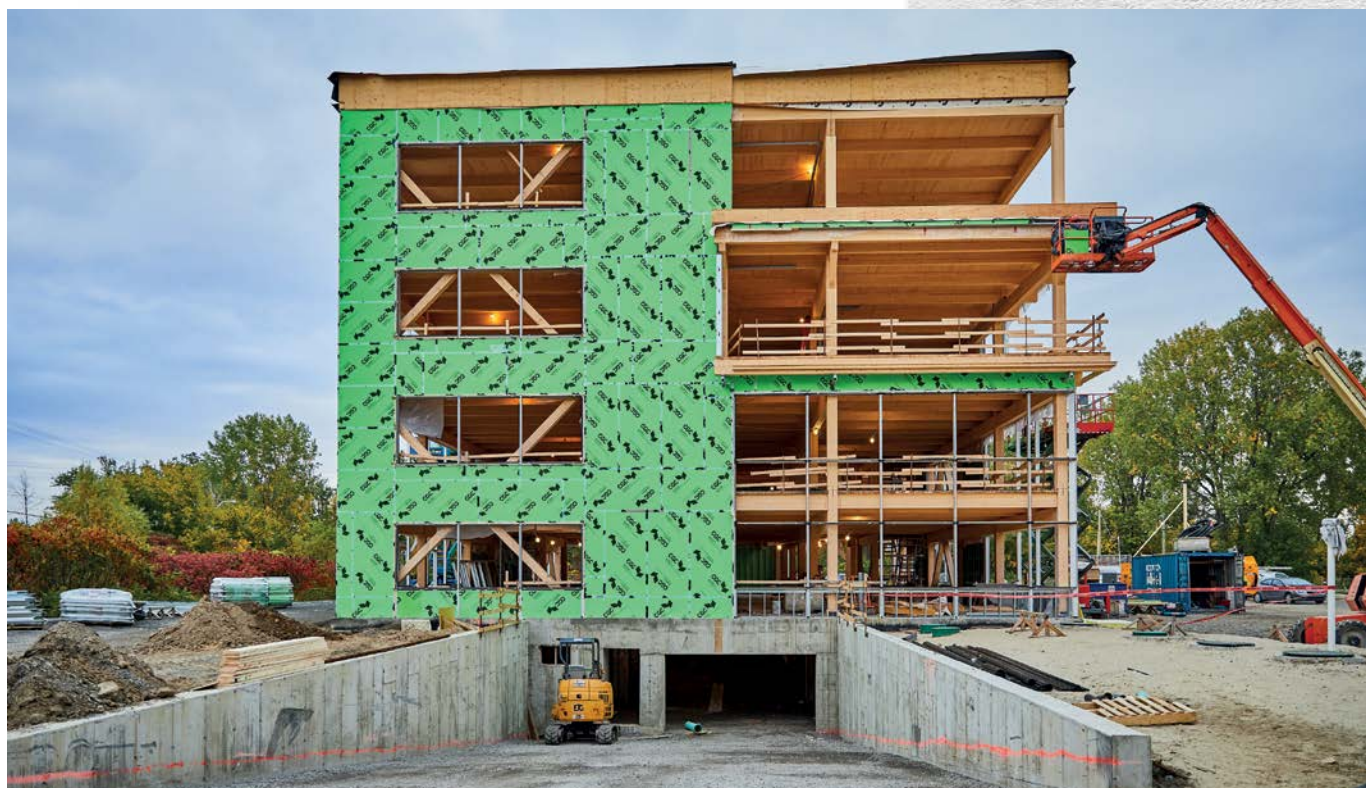
La position d'apprentie place aussi les travailleuses dans une situation où elles sont particulièrement vulnérables au harcèlement sexiste et sexuel de la part de leurs collègues, surtout lorsque ceux-ci sont en poste depuis longtemps dans l'entreprise ou lorsqu'ils sont compagnons. En effet, les employeurs accordent généralement une importance prépondérante à leurs compagnon-ne-s en raison des ratios apprenti/compagnon et, par conséquent, tendent à favoriser l'emploi du compagnon au détriment de la progression des travailleuses apprenties. Les quelques travailleuses qui ont tenté une démarche auprès de leur employeur ont soit vu leurs plaintes refusées, soit ont été réassignées sur d'autres chantiers sans qu'aucune intervention ne soit effectuée auprès de leur compagnon. La plupart des travailleuses rencontrées qui ont éprouvé de tels problèmes durant leur apprentissage ont néanmoins préféré changer d'emploi. En effet, la crainte de voir les situations s'aggraver et d'être la cible de représailles alors qu'elles sont en début de carrière fait en sorte que les travailleuses choisissent de miser sur leur employabilité, plutôt que d'activer leurs droits et de recourir au soutien de leur syndicat.

« **Moi j'ai décidé de partir pour que ce soit à mon avantage. Je mettais des *tie-wrap* pendant 12 heures de temps. C'est pas pour ça que j'avais fait un cours!** »

– S., électricienne

« **On dirait que c'était comme "t'es une fille, on peut pas trop te donner de surcharge", c'était tout le temps l'impression que j'avais. Mais moi, je veux travailler, je veux apprendre mon métier.** »

– C., électricienne



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction

L'histoire de *Pamela*: un regard critique sur les conditions de compagnonnage actuelles

Pamela est aujourd'hui compagne. Elle a fait son apprentissage il y a une dizaine d'années, à une époque où, selon elle, l'apprentissage était plus difficile en raison du climat de travail. Si l'attitude de ses collègues lui a permis de « *toughen up* » et de faire sa place dans la construction, Pamela souligne aussi la qualité de l'apprentissage dont elle a bénéficié.

« J'étais contente parce que j'ai travaillé pour une compagnie pendant 5 ans. J'ai eu de très, très bons compagnons. J'ai appris avec eux. J'ai appris tout du début jusqu'à la fin. Ça, j'ai été gâtée. Parce que c'est pas tout le monde qui apprend tout comme ça. »

Aujourd'hui compagne, Pamela constate les difficultés qui guettent les nouveaux-elles entrant-e-s à cause de l'augmentation des cadences de travail et du fait que le travail en équipe est de plus en plus rare.

« Avant, quand tu étais apprenti, tu avais un compagnon puis il t'apprenait tout. Il avait le temps de t'apprendre. On avait un délai, c'est sûr, mais parce que le délai était raisonnable, les compagnons avaient le temps de t'expliquer, de t'apprendre

comment travailler en même temps. Maintenant, où on est, techniquement, ça serait une *job* de 2 ans, mais ils ont rétréci ça à un an. Mais en un an, tu as pas le temps d'apprendre à un apprenti à travailler. C'est comme si l'apprenti finit l'école et doit déjà savoir comment travailler. Même l'apprenti, des fois, il travaille seul. Il est pas tout le temps en équipe pour que quelqu'un lui montre. »

Pamela déplore d'ailleurs les effets de ce mode de gestion sur le climat de travail en général.

« Là, c'est rendu juste plate. Ils soumissionnent bas, sont là "on n'a pas tant de personnel", sont là: "Go, on engage du monde, on a besoin de monde, faut que ça roule, faut que ça produise, il faut qu'on finisse avant le délai!" C'est épuisant. C'est épuisant, puis ce n'est plus le *fun*. Je rentre pas au travail heureuse de travailler, je rentre pour la paie, *that's it*. »

Pamela est en réflexion par rapport à son avenir professionnel. Elle envisage notamment de devenir contremaître pour avoir plus de contrôle sur la façon dont le travail est réalisé.

Quels sont les risques à surveiller des *Mesures de rareté* sur l'intégration et le maintien des apprenti·e·s? La réponse des représentant·e·s syndicaux.

1

Le temps nécessaire pour assurer la supervision des apprenti·e·s qui entrent par les bassins n'est pas pris en compte par les employeurs

« Les bassins rouvrent; c'est beau, vous allez arriver avec 25 nouveaux travailleurs qui viennent de commencer dans la construction, mais tes compagnons qui performant à tant de pieds carrés de l'heure vont diminuer parce qu'il faut qu'ils s'occupent des nouveaux. Pis ces nouveaux-là ne seront pas performants la première semaine. Le temps qu'ils leur montrent, ça prend du temps. Veux veux pas, ça retarde leur travail à eux autres, ça étire leur *job*. »

« On a dénaturé le rôle d'un compagnon versus un apprenti et vice-versa, et je trouve ça dommage. Le compagnonnage date de belle lurette et il a perdu de son lustre. À quoi ça sert d'avoir ce titre-là maintenant? À part avoir un salaire plus cher, je me questionne. Surtout, on voit qu'il y a des gens qui entrent par bassin, les compagnons devraient avoir un rôle beaucoup plus important dans l'éducation des gens et même en termes de santé et sécurité. Je pense que ça devrait être des mentors, et malheureusement, ce n'est pas ça que l'on voit. »

2

Les tâches résiduelles risquent d'être davantage reléguées aux apprenti·e·s plutôt qu'aux manœuvres

« On avait des travaux résiduels qui étaient attribués aux manœuvres qui ont l'expérience, et dans le règlement, c'est marqué que chaque apprenti ne doit pas exercer un métier autre que celui qu'il fait. Là, on tombe dans une ère où on permet aux apprentis de faire des tâches résiduelles, ce qui fait que l'employeur n'est pas fou, il va payer 23 \$ de l'heure son apprenti 1 et le laisser sur du résiduel 40 heures par semaine parce que ça lui coûte moins cher que de mettre un manoeuvre à 33 \$. Mais cette personne-là perd du temps pour apprendre son métier, et quand elle sera rendue compagnon, elle aura de la misère à se placer parce qu'elle n'aura pas de compétences. Il est là le problème. »

« Les tâches résiduelles ne sont pas encadrées, là; il n'y a aucune règle, il n'y a aucune balise. L'employeur, c'est le seul à décider de ce qu'il va faire faire sur le chantier. C'est ça qui ne marche pas. Quand tu as des enjeux économiques comme ça, pour un employeur, c'est tentant en maudit. À un moment donné, les gens vont abandonner ou ils ne seront pas capables de se trouver de l'emploi, et ils ne seront pas capables d'accéder au titre de compagnon parce qu'ils n'auront pas développé les compétences. »

« J'ai côtoyé des travailleuses à la veille de passer leur examen qui n'ont pas exercé leur métier. Elles ont juste fait des emballages, jamais touché à un rouleau ou à un pinceau. Les employeurs les collent sur une tâche de préparation, mais elles ne vont pas faire le métier. Elles n'ont aucune expérience de travail. »

3

L'accélération du passage au statut de compagnon tire l'apprentissage vers le bas

« L'ouverture des bassins et les mesures mises en place vont faire en sorte que ces travailleurs-là, y vont comme *by-pass*er la formation adéquate. Fait que ça va créer un double problème, parce que ces gars-là ne seront pas à niveau et c'est eux autres qui vont former les nouveaux. »

« Là, les employeurs se sont réveillés, mais au début, les associations patronales disaient que c'étaient des incitatifs à se faire diplômer et à poursuivre son cheminement. Mais lorsque c'est entré en place, les employeurs se sont rendu compte que s'ils créditent plus d'heures, le travailleur devient compagnon plus vite et il coûte plus cher, mais il est moins productif parce qu'il a fait pas ses heures. Quand tu sautes une demi-année de développement des compétences, ça paraît. »

4

L'obligation de formation des travailleur·euse·s qui entrent par les bassins peut être plus aisément contournée

« Même si le travailleur perd ses cartes parce qu'il ne s'est pas conformé à son obligation de formation, l'employeur peut facilement faire revenir le travailleur en lui donnant une nouvelle garantie de 150 heures, puisque les bassins sont quasiment tout le temps ouverts. Il y a des travailleurs qui le savent. Ils n'ont pas le temps ni le goût d'aller suivre les formations, et aussi, l'employeur aime mieux garder son travailleur sur le chantier. »

« Le travailleur qui s'inscrit à un cours, mais n'y va pas pour toutes sortes de raisons, dont l'annulation du cours, il ne se fait plus acher. Aussi, les travailleurs qui rentrent avec une exemption ou une carte temporaire ne sont pas assujettis à l'obligation. »

5

La prise de contact et l'accompagnement des travailleur·euse·s qui entrent par les bassins sont plus difficiles pour les organisations syndicales

« Actuellement, ça ouvre à l'envers. On ouvre les portes parce qu'il y a une pénurie et les gens entrent avec zéro expérience. C'est ça le problème, et les syndicats, nous, on n'a pas assez d'effectifs comme dans toutes les structures pour dire qu'on va les chauffer les uns après les autres. En plus, on reçoit les listes avec leurs coordonnées 3 mois après qu'ils soient déjà entrés. »



2.3. Se perfectionner et augmenter son employabilité

« **Moi je trouve ça bon d'aller faire plusieurs formations comme ça : tu touches un peu à tout et ça fait que tu as plus de cordes à ton arc. Quand tu fais plusieurs cours, tu peux toucher à plusieurs choses, vu que tu as fait ces cours-là.** »

– M., manœuvre

Les travailleuse-s de l'industrie sont encouragées à acquérir des connaissances et des compétences supplémentaires en suivant des cours de perfectionnement qui sont offerts dans le cadre du programme *Fiers et compétents*.

Comme ces formations sont facultatives, les participantes qui les ont évoquées se démarquent par leur détermination à progresser dans l'industrie et à accéder à des postes de responsabilité sur les chantiers comme contremaître. Les travailleuses peuvent aussi développer leur employabilité en acquérant des compétences pour des tâches spécialisées (travaux de restauration en maçonnerie, escaliers architecturaux ou manœuvre à l'aqueduc (P6c), par exemple) qui leur permettent d'être engagées pour des tâches que tous ne sont pas à même de faire. Cette polyvalence leur permet d'être plus indispensables face aux employeurs. Ce sont plus particulièrement les travailleuses qui ont une vision claire de leurs ambitions qui vont suivre ces cours ou qui voient des retombées directes sur leurs possibilités d'emploi.

« **Moi, j'ai toutes mes cartes de travaux, mes sauvetages, mes espaces clos... Des cartes, j'en ai 52, pareil que pour jouer au poker. Ça fait qu'ils ont accepté plein, plein, plein d'affaires pour me garder.** »

– P., électricienne

Les formations de perfectionnement offertes dans le cadre du programme *Fiers et compétents* sont gratuites, et les travailleuses peuvent tirer profit d'une indemnité de déplacement et d'hébergement. L'offre est cependant irrégulière et surtout incertaine selon les régions, au gré des inscriptions et de la disponibilité des formateur-trice-s, ce qui pose d'importants problèmes d'accessibilité dans la réalité. Comme le remarquent les intervenant-e-s interrogé-e-s, il arrive fréquemment que ces cours soient annulés ou reportés à la dernière minute en raison d'un manque d'inscription ou de problèmes de recrutement des formateurs. Ces aléas font que les travailleuse-s ne peuvent parfois pas pleinement bénéficier de leurs opportunités de perfectionnement. Pourtant, ces formations sont appréciées des travailleuses, qui y voient l'opportunité de se perfectionner, de bénéficier de conseils privilégiés de formateur-trice-s d'expérience et de gagner en confiance en leurs compétences. Ces formations leur permettent enfin de mettre à profit leur temps libre; beaucoup sont des femmes qui aiment être actives et qui s'ennuient rapidement durant les périodes de chômage.

La plupart des travailleuses profitent en effet des périodes où elles sont au chômage pour suivre des formations. Cela leur permet de ne pas devoir s'absenter du travail, mais aussi de suivre leurs cours dans des dispositions plus avantageuses. Après une longue journée ou semaine de travail, la perspective d'ajouter des heures de formation est rapidement dissuasive, particulièrement pour les femmes qui ont des responsabilités familiales. Une entente entre la CCQ et Services Québec (et par extension Service Canada) leur permet d'ailleurs de continuer à toucher leurs prestations d'assurance-chômage pendant les périodes de formation.

« **Je me disais "l'hiver est là, si je fais un peu de chômage, je vais aller faire une formation". Moi j'adore ça!** »

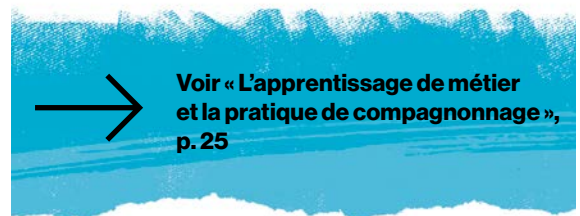
– G., arpenteuse

2.4. Devenir compagne

« Au départ, je le voyais comme une augmentation de salaire puis une réussite. Mais cette façon de penser a changé, parce que je sais que le fait que je devienne compagne ne va rien changer à ma réalité. Même au contraire, on met beaucoup de pression sur les compagnons. J'ai l'impression qu'il va y avoir une plus grande pression sur mes épaules en tant que femme de démontrer que je suis capable de faire la *job*. »

– É., charpentière-menuisier

La période d'apprentissage est structurée en différents grades (entre une et cinq périodes de 2000 heures, selon les métiers) que les travailleuses atteignent au fur et à mesure que se cumulent leurs heures de travail dans l'industrie. À terme, ces dernières doivent réussir leur examen de qualification qui leur octroie leur certificat de compétences compagne. Au moment de les rencontrer, plus de la moitié des participantes étaient compagnes. La durée prolongée des périodes d'apprentissage des travailleuses rencontrées par rapport à la moyenne dans l'industrie témoigne des difficultés qu'éprouvent les femmes à cumuler les heures nécessaires à leur montée en grade en raison de la discrimination à laquelle elles font face. Plusieurs ont d'ailleurs mentionné avoir conservé un emploi à temps partiel dans un autre secteur d'emploi (notamment la restauration ou le commerce de détail en raison de la complémentarité possible des horaires de travail) durant les premières années de leur apprentissage afin de compléter leur revenu de métier insuffisant. À cet égard, la subvention SIA-F du gouvernement fédéral (en vigueur depuis 2018 et prenant fin en mars 2023) permettait de pallier, dans une certaine mesure, l'insuffisance de revenu des femmes apprenties et de les soutenir dans la poursuite de leur apprentissage de métier. Cette subvention octroyée aux apprenties des métiers dits « sceau rouge » était particulièrement appréciée.



Parce que la montée en grade est fondée sur le cumul d'heures plutôt que sur l'acquisition de compétences, plusieurs travailleuses apprenties éprouvent néanmoins d'importantes appréhensions relatives à la réussite de leur examen de qualification et à leur promotion au statut de compagne. L'atteinte de ce statut est prise au sérieux par les travailleuses qui en anticipent les lourdes responsabilités.

« Même moi, en faisant toutes mes heures, quand je suis arrivée pour faire mon examen, je me suis demandée : « Est-ce que je suis prête ou pas prête ? » J'ai étudié, pis je l'ai passé premier coup, mais si tu m'avais enlevé 1000 h là-dessus... ouf! »

– A., mécanicienne

« Quand tu tombes compagne, tu dois être capable de faire la *job* et d'être toute seule. Je ne me sens pas prête à être toute seule et faire la *job*. J'ai encore trop besoin qu'on me supervise. Mais je ne m'améliore pas parce que je me retrouve avec les *jobs* de « marde » que personne ne veut faire. »

– C., tuyauteuse

L'absence d'encadrement de l'apprentissage sur le plan de la diversification des expériences pratiques et de l'acquisition des compétences fait que plusieurs travailleuses ont cumulé les heures nécessaires au passage au statut compagne sans pour autant avoir acquis l'ensemble des compétences

L'histoire de *Kim* : mettre toutes les chances de son bord pour réussir son examen

Kim est électricienne et elle adore son métier. Elle est bien intégrée dans la compagnie qui l'emploie et est reconnue pour son savoir-faire tout au long de son apprentissage, malgré les difficultés rencontrées. Au moment de passer son examen de compagnon, elle apprend que sa sœur est atteinte d'une maladie dégénérative qui demandera un soutien important de la part de ses proches, dont Kim. Comme son horaire de travail dans la construction est incompatible avec ses nouvelles responsabilités de proche aidante, Kim décide de quitter temporairement les chantiers.

Quelques années plus tard, la stabilisation de la condition de sa sœur permet à Kim d'envisager un retour dans l'industrie de la construction. Les chantiers viennent alors de rouvrir après un mois de fermeture causée par la pandémie de la COVID-19; Kim fait beaucoup d'heures en temps supplémentaire. Elle cumule alors (trop) rapidement les heures manquantes à la complétude de son apprentissage.

« Là j'ai 11000 heures et ça en prend 8000 pour passer l'examen. Mais c'est parce que quand j'ai eu mes heures, j'ai recommencé à travailler et ça fait un an et demi que je n'arrête pas, fait que je n'ai pas le temps d'étudier vraiment. »

Comme elle veut absolument réussir son examen et arriver bien préparée, Kim s'est inscrite à une formation préparatoire offerte par Fiers et Compétents.

« Parce que l'examen est très difficile. Il y en a beaucoup qui le font et qui ne réussissent pas, et moi, je n'aime pas reprendre deux fois, fait que là je me suis achetée une formation. Je vais me donner le plus de chances possible à faire le plus de révision possible avant, j'ai juste qu'au mois de mai. Il faut que je me mette dans mes livres. »

La réussite de cet examen est très importante, car elle concrétise l'aboutissement de son implication dans la construction et l'amour qu'elle voue à son métier. Devenir compagnon ne sera une grande fierté pour elle et pour sa famille.

« C'est un bout de papier, dans le fond. Pour moi, c'est beaucoup, et je viens d'une famille où mes parents n'ont pas beaucoup de scolarité, ils viennent d'un petit village, des familles pauvres. Fait que c'est aussi pour mes parents, pour qu'ils soient fiers, je veux juste qu'ils voient que j'ai accompli quelque chose, je me suis rendue au bout. Je pense que mon père n'y croyait pas vraiment au début; ma mère, plus, parce qu'elle me connaît très bien. »

nécessaires. Ainsi, non seulement leur période d'apprentissage est prolongée en raison de la discrimination, mais certaines des travailleuses ont témoigné avoir tenté de repousser leur examen de qualification parce qu'elles ne se sentaient pas suffisamment en maîtrise de leurs compétences. Cette pratique est d'ailleurs encouragée par certains employeurs qui appréhendent la hausse de salaire à payer. Le report de l'examen de qualification a cependant des conséquences économiques importantes sur les travailleuses, qui se voient privées de la majoration salariale qui accompagne le statut de compagnon, et ce, afin de maintenir leur lien d'emploi.

L'échec de l'examen de qualification compagnon est vécu difficilement par celles qui reconnaissent ne pas avoir pu bénéficier des conditions optimales à leur apprentissage. Néanmoins, quelques travailleuses dont l'apprentissage avait été particulièrement incomplet ont plutôt reçu la nouvelle avec soulagement en raison des responsabilités qu'elles attribuent au statut de compagnon. À cet égard, il semble que les cours et les outils théoriques de préparation à l'examen qui sont offerts par la CCQ et les organisations patronales et syndicales soient sous-utilisés. En effet, plusieurs des participantes rencontrées n'étaient pas au courant de l'existence de ces ressources.

Bien que la réussite de l'examen soit une source de stress importante, elle est source d'un grand sentiment d'accomplissement et de fierté pour les travailleuses. Pour plusieurs dont les aptitudes à travailler dans la construction ont été mises en doute, l'obtention de la carte de compétence compagnon leur permet de consolider leur confiance en elles-mêmes et en leurs capacités. Une confiance nécessaire pour s'affirmer et faire valoir leurs droits sur les chantiers.

« J'ai sauté au plafond et j'ai eu une belle note et j'étais vraiment contente. Je pense que je n'ai jamais été aussi fière de moi de ma vie. »

– K., mécanicienne



©CSN-Construction



©Conseil provincial du Québec des métiers de la construction – International

3. Accéder à des emplois de qualité

3.1. Les chantiers CCQ et leurs différences sectorielles et régionales

L'intérêt marqué des travailleuses rencontrées pour les travaux de « construction CCQ », plutôt que dans le « hors décret » (référant aux travaux « hors construction »), est dû au fait que s'y trouvent les emplois qui sont assujettis à la Loi R-20, où s'appliquent les conventions collectives. Par conséquent, le salaire y est prédéfini et non négociable, ce qui assure une équité entre les salarié·e·s. Le taux horaire gagné est aussi souvent supérieur à ce que pourraient escompter les travailleuses dans les travaux « hors construction ». De plus, bien qu'elles puissent être reconnues ultérieurement pour la passation de l'examen de qualification compagnon, ce sont les heures de travail sur des chantiers CCQ qui permettent la montée en grade et les augmentations salariales qui l'accompagnent. Enfin, le cumul d'heures CCQ donne accès au fonds de formation, au régime d'assurance MÉDIC Construction et au régime de retraite de la construction. La grande majorité des travailleuses rencontrées qui étaient en

emploi au moment de l'entrevue travaillaient à temps plein sur des chantiers « CCQ ».

Les aspirations professionnelles des travailleuses sont influencées par les expériences professionnelles qu'elles ont eues sur les différents chantiers où elles ont été embauchées. En effet, les travailleuses rencontrées ont œuvré sur une panoplie de chantiers et de secteurs où elles ont pu exercer leur métier dans plusieurs contextes et conditions d'emploi, ce qui leur permet de comparer différentes conditions et leurs avantages. Le grand nombre d'entreprises, les nombreuses et complexes chaînes de sous-traitance, la multiplicité des corps de métier et d'occupation ou les dynamiques régionales particulières sont autant de facteurs qui rendent néanmoins difficile de dégager des caractéristiques définitives. Il sera donc plutôt question de tendances générales ici.

L'histoire de *Justine* : suivre les pas de son père dans l'entreprise familiale

Justine vient d'une « famille de la construction ». Ses parents sont propriétaires-gestionnaires d'une petite compagnie dans laquelle travaille aussi son frère. Encouragée par son père qui lui promet une place dans l'entreprise, Justine décide de compléter un DEP dans le même métier que lui afin de pouvoir travailler avec lui sur les chantiers. Elle travaille d'ailleurs pour son père en parallèle de ses études grâce à une exemption de carte de compétence pour enfant d'employeur.

« Il m'a dit : "Tu l'essaies", et justement, vu que c'était son entreprise, il a dit : "C'est sûr que je vais te donner un coup de pouce pour commencer et prendre ta place, je suis sûr que ça va bien aller." Dans le fond, il m'a vraiment supportée là-dedans, puis il n'a pas hésité pantoute. Il a dit : "Ça ne sert à rien de douter, je le sais que tu es capable de le faire.", Fait que ça m'a donné un peu le courage d'y aller. »

Elle connaît tous les employés « depuis qu'elle est haute comme trois pommes » et, si elle n'a pas de compagnon attiré, elle apprend en allant « aider tout le monde un peu partout ». Bien qu'elle craigne de ne pas être assez rapide, ses collègues

la rassurent en lui rappelant qu'elle est en apprentissage. D'ailleurs, lorsqu'il fait des soumissions pour différents contrats, son père prend en compte que Justine est plus lente que ses collègues parce qu'elle est en apprentissage. Cela lui permet d'apprendre son métier dans des conditions idéales et de développer une passion pour la construction.

Justine envisage de poursuivre toute sa carrière dans la compagnie de son père et, à la retraite de ses parents, d'assurer la succession. Elle veut continuer d'exercer son métier, mais envisage aussi de reprendre le travail de sa mère, qui gère la partie administrative de l'entreprise. Cette possibilité lui permet de se projeter à long terme et avec confiance dans l'industrie.

« C'est sûr que je veux me rendre à compagnon, mais je veux aussi aller me chercher des formations pour aller plus vers la bureaucratie. Je veux équilibrer les deux, parce que, veux veux pas, physiquement, ça paraît à long terme sur le corps de forcer tout le temps. Donc, je veux prévoir d'avance pour ne pas être vraiment maganée à 35 ans. »

L'industrie de la construction assujettie est découpée en quatre secteurs, selon la nature des travaux qui sont exécutés : industriel, génie civil et voirie, institutionnel-commercial, résidentiel lourd et résidentiel léger. La majorité des travailleuses qui résidaient dans la région de Montréal et ses environs exerçaient leur métier ou occupation dans le secteur résidentiel, institutionnel-commercial ou encore génie civil et voirie. Celles qui résidaient hors des grands centres urbains (en Abitibi-Témiscamingue, au Saguenay-Lac-Saint-Jean et sur la Côte-Nord, notamment) ont pour leur part déclaré travailler principalement sur les chantiers industriels ou de génie civil et voirie. Les métiers et occupations de ces travailleuses reflètent une certaine tendance relativement aux besoins sectoriels des chantiers de la construction : alors que les peintres sont sur-

représentées dans les secteurs résidentiel et institutionnel-commercial, on retrouve particulièrement les opératrices de pelles et les arpenteuses sur les chantiers de génie civil et voirie, et les calorifugeuses dans l'institutionnel-commercial et l'industriel.

Chacun des quatre secteurs de l'industrie est soumis à sa propre convention collective, ce qui fait que les conditions d'emploi varient selon le type de chantier. Les conditions salariales (sur le plan des échelles salariales, mais aussi des dispositions relatives au temps supplémentaire) sont plus avantageuses dans les secteurs industrie et génie civil et voirie que dans les secteurs institutionnel-commercial et résidentiel lourd et léger. Cela dit, les compagnies spécialisées qui mènent des travaux dans plusieurs de ces secteurs sont susceptibles, en période de

rareté de main-d'œuvre, de rehausser les conditions salariales de leurs employé-e-s à un niveau sectoriel supérieur, en leur versant le taux horaire du secteur institutionnel-commercial pour des travaux résidentiels, par exemple. Selon les intervenant-e-s rencontré-e-s, il est cependant plus fréquent de voir les employeurs tenter de contourner les règles d'assujettissement afin que leurs employé-e-s soient soumis à des conventions moins avantageuses, ou soient carrément exclu-e-s de la couverture de la Loi R-20.

« **Moi, je fais vraiment des grosses jobs. Des petites jobs de réno, je suis pas forte là-dessus.** »

– P., électricienne

Une part importante des travailleuses interrogées ont insisté sur leur appréciation des « gros chantiers » que l'on retrouve dans le secteur industriel et dans le secteur génie civil et voirie, et à l'occasion dans le secteur institutionnel-commercial. Elles y trouvent des projets plus stimulants et un environnement de travail plus agréable, relativement à la présence de toilettes et d'installations sanitaires (parfois non mixtes) et à la propreté générale, entre autres. La taille importante des chantiers facilite aussi le travail de surveillance, ce qui fait que les normes de santé et sécurité au travail sont plus susceptibles d'être respectées. En effet, la petite taille des chantiers dans le secteur résidentiel, mais aussi dans certains du secteur commercial, complexifie cette surveillance. Plus nombreux et davantage à l'abri des regards, ceux-ci sont moins susceptibles de faire l'objet d'inspection, à moins qu'il y ait signalement, et les comités de santé et sécurité y sont rares. Enfin, la petite taille des équipes fait en sorte que les risques de représailles y sont plus importants lorsque les travailleur-euse-s font des signalements.

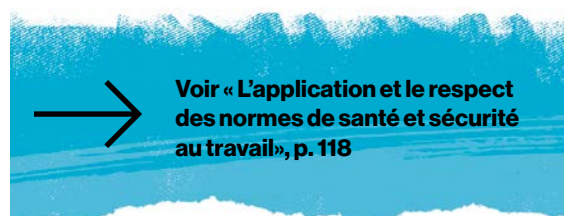
La cadence de travail particulièrement élevée dans le secteur institutionnel-commercial et dans le résidentiel fait aussi en sorte que les normes de prévention des accidents et maladies sont plus susceptibles d'être enfreintes sous l'effet de la pression à la productivité. La cohabitation de multiples entreprises et de sous-traitants sur un même chantier rend d'autant plus complexes la surveillance et le suivi de ces balises.

« **Je n'ai plus vraiment envie de retourner dans le commercial. Il se passe trop de choses et les gens ne respectent rien. Je me rappelle une fois, il y avait de l'amiante qui est à découvert et le boss voulait nous envoyer dedans faire les choses avec un petit masque de rien... Il n'y a pas vraiment de respect pour les travailleurs.** »

– M., calorifugeuse

« **Dans le résidentiel, il n'y a pas beaucoup de choses qui sont mises en place et de personnes pour protéger nos droits, et si tu te plains le moins, tu deviens un irritant et on te tasse. C'est souvent comme ça, et quand on est une femme, il faut faire d'autant plus attention.** »

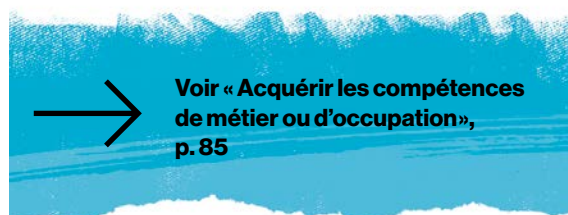
– K., électricienne



Le rythme de travail élevé se répercute aussi sur les conditions d'apprentissage des apprenti-e-s, qui sont alors plus susceptibles de devoir travailler seul-e-s et de ne pas bénéficier de la supervision et des conseils des compagnon-ne-s relatifs à l'acquisition de leurs compétences, mais aussi des méthodes de travail sécuritaires. Cela dit, plusieurs travailleuses ont mentionné trouver dans le secteur résidentiel un contexte de travail plus propice à la diversification de leurs compétences en raison de la pluralité des tâches qu'elles sont appelées à faire. Cette réalité serait d'ailleurs particulièrement présente hors des grands centres urbains.

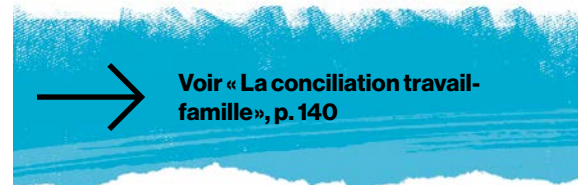
« **Quand c'est du résidentiel, ils s'en fichent un peu de comment c'est fait. Ils veulent juste que ça soit fait vite. Ça, j'aime pas ça.** »

– C., tuyauteuse



De manière générale, c'est dans les secteurs résidentiel et institutionnel-commercial que les travailleuses ont constaté le plus d'entorses aux conventions collectives. Ces enfreintes concernent notamment les conflits de compétences, les ratios apprenti/compagnon, le paiement des indemnités de déplacement et les modalités de paiement des heures supplémentaires. En dépit des efforts concertés pour éradiquer le travail au noir, plusieurs travailleuses ont témoigné de la persistance du travail non déclaré, particulièrement pour les heures supplémentaires. Le « banquage des heures » est aussi largement répandu. Cette pratique qui consiste à reprendre les heures de travail effectuées en temps supplémentaire sous forme de congés rémunérés est autorisée uniquement dans le secteur résidentiel, et, pour le résidentiel lourd, elle est censée être soumise à une majoration des heures de 50 %. Le « banquage d'heures » a pour effet de priver les travailleur-euse-s de la rémunération des heures

supplémentaires au taux majoré. Plusieurs femmes rencontrées persistent cependant à y voir un intérêt pour des raisons de conciliation travail-famille.



Plusieurs des travailleuses rencontrées convoient les gros chantiers industriels ou de génie civil et voirie en régions éloignées. Ces chantiers d'envergure qui marquent l'imaginaire collectif génèrent un fort attrait pour celles qui sont à la recherche d'expériences inédites (projets imposants, défis technologiques, participation au développement régional, etc.) Les revenus qu'y perçoivent les travailleur-euse-s sont plus élevés en raison des échelles salariales qui sont plus généreuses dans les conventions de ces secteurs, mais aussi à cause des dispositions qui touchent les heures supplémentaires et les indemnités de déplacement. Pendant quelques semaines, les travailleur-euse-s s'activent intensément (souvent plus de dix heures par jour, parfois sans jour de congé), puis reviennent dans leur région de résidence pour environ une semaine de congé avant de partir à nouveau sur le chantier. Pour les travailleuses qui vivent dans des régions où l'emploi dans la construction fluctue particulièrement selon les mises en chantiers de projets d'infrastructures majeurs — c'est le cas entre autres en Abitibi-Témiscamingue, au Saguenay-Lac-Saint-Jean ou sur la Côte-Nord — ce rythme de travail fait partie inhérente de leur vie, et de celle de leur famille et entourage.

« **Les barrages d'Hydro-Québec à la Baie-James, tout le monde en parle, mais il y en a combien qui les ont vus? Moi je suis allée, j'en ai fait partie, je l'ai vu, c'est trippant!** »

– A., arpenteuse

L'histoire de *Maryline* : la découverte des conditions de travail dans le Grand Nord

Maryline a intégré l'industrie de la construction en 2002. Elle est alors embauchée par une petite compagnie familiale où les travailleurs ont l'habitude de travailler « entre gars » et sont hostiles à la présence des femmes sur les chantiers.

« Ils m'en ont fait des coups plates, des coups de cochon, des coups drôles, des coups à pleurer. Me faire voler ma boîte à lunch, me faire enlever l'échelle quand je suis sur un toit et que je n'ai pas d'eau pis pas de lunch et que je cuis comme un crapet-soleil; me faire enfermer dans la toilette, dégonfler mes pneus de char, barbouiller mon char avec des crayons-feutres... c'est des affaires de même. Moi, j'explique ça par les phénomènes de groupes. Il y a toujours un clown dans l'équipe ou quelqu'un qui est plus misogyne. Pis c'est cette personne-là qui va prendre action. »

Dès que Maryline complète sa garantie de 150 heures, elle décide donc de quitter son emploi. Sa recherche d'emploi est cependant longue, au point où elle est « sur le bord de perdre ses cartes ». La rencontre d'un représentant syndical qui prend en charge son placement change la donne.

« Le représentant syndical de ma région était sensibilisé à la cause des femmes dans l'industrie. Il connaissait des bons employeurs fait qu'il m'a dit : "Viens-t'en avec moi, je vais t'en trouver une *job*." C'est en changeant de syndicat que là, j'ai recommencé à travailler dans l'industrie. Là, c'est devenu beaucoup plus cyclique. Travailler 8 mois par année, puis être arrêtée l'hiver parce qu'il y a des ralentissements. »

Après plusieurs années à travailler pour cette entreprise, Maryline est désireuse de changer d'environnement et aspire à aller travailler sur un chantier éloigné. Elle vient tout juste de se séparer, elle n'a pas d'enfants et est prête à tenter de nouvelles expériences. Elle contacte à nouveau son représentant syndical qui lui permet d'être embauchée pour des travaux

dans la région de la Baie-James. Elle constate rapidement d'importantes différences avec son emploi précédent.

« À la Baie-James, ça a été différent, parce que l'environnement était contrôlé. Plus strict pis fermé, tu sais. Je me suis fait picosser un peu pareil, mais ça a été différent. Puis, là-bas aussi, les femmes sont présentes. Même si c'est pas des ouvrières sur le chantier, c'est des inspectrices, c'est des adjointes administratives, c'est les cuisinières, c'est les femmes de ménage. Là-bas, c'est des campements, ça fait que c'est des environnements fermés, mais les femmes existent quand même. Pis, en plus, tu ajoutes le facteur autochtone. Tu deviens moins la minorité visible dans ce temps-là. »

Maryline adore son nouvel emploi. Le travail et l'environnement lui plaisent et le strict respect des règles de sécurité a modifié sa manière de travailler et son regard sur son travail.

« Dans le temps, ils m'envoyaient faire des condos pis ils me montaient au 3^e étage sur les fourches du lift avec une *chain-saw* dans les mains couper le morceau en haut. À la Baie-James, c'est impensable de faire ça. Tu t'approches d'une mezzanine, c'est : harnais, garde-corps; tu es dans l'obligation de le faire. Et si tu le fais pas, ton employeur te pénalise. Ça fait que, aujourd'hui, de sortir de cet environnement-là... Ils me trouveraient capotée à plusieurs niveaux : la qualité des travaux, de la sécurité, au niveau de l'organisation, de la planification. Respecter tout ça de même en ville, je perds ma *job*, c'est sûr. Ils me gardent pas une journée! »

Aujourd'hui, Maryline, enceinte, est en retrait préventif. Dès qu'elle sera en mesure de voyager, elle espère retourner travailler dans le Nord. Elle a appris récemment que certains campements offrent des services de garde sur place, ce qui rend son projet envisageable.

Bien que quelques-unes des travailleuses aient relaté avoir trouvé les espaces de vie peu adaptés à leur présence (espaces non mixtes mal aménagés, absence de serrure sur les portes des chambres, absence de toilettes genrées) et s'être senties particulièrement vulnérables à diverses formes de harcèlement et d'intimidation, la majorité d'entre elles ont néanmoins témoigné d'un plus grand respect des conventions collectives et des normes de santé et sécurité. Les règles très strictes relatives à la consommation d'alcool et de drogues imposées sur plusieurs chantiers, afin de prévenir les débordements et les excès de violences, permettent à cet égard de renforcer leur sentiment de sécurité.

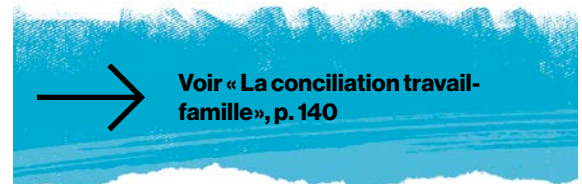
En outre, quelques-unes de ces travailleuses ont par ailleurs été engagées pour des entreprises minières en Abitibi ou dans le Nord-du-Québec pour des travaux considérés « hors décret ». Lorsque leurs conditions d'emploi sont en deçà de celles des conventions collectives de la construction assujettie, des syndicats négocient parfois des ententes particulières avec les entreprises afin que les heures de travail soient déclarées « CCQ », ce qui permet aux travailleuse-s de bénéficier des avantages du travail assujetti. Cependant, des travailleuses rencontrées qui ont été embauchées avec ces conditions remarquent que les travailleuse-s ont tendance à être moins exigeant-e-s sur le plan des conditions de travail (notamment en matière de respect des normes de santé et sécurité et des différentes primes qui font l'objet d'ententes spécifiques) parce que ces gains demeurent révocables.

En dépit de l'intérêt des travailleuses pour ces emplois, l'éloignement des chantiers et la nécessité de rester sur place pendant une période prolongée sont souvent peu conciliables avec leurs responsabilités familiales. En effet, les travailleuses mères d'enfants en bas âge peuvent difficilement se projeter dans ces emplois si le père de leurs enfants ne peut en assurer la garde pendant leur absence ou si elles ne peuvent bénéficier de services de garde sur place. Pour ces dernières, la perspective de travailler sur ces chantiers constitue plutôt un projet à moyen ou à long terme, une fois l'autonomie des enfants acquise. Au total, seulement 6 des participantes au projet disposaient d'une expérience de travail en chantiers éloignés.

Certaines circonstances font en sorte que le secteur résidentiel, où les chantiers sont plus petits, peut être préféré par les femmes dans l'industrie, entre autres parce qu'il y a moins de travailleurs et de mouvements de main-d'œuvre sur le chantier et qu'elles se sentent moins observées. Des arrangements individuels peuvent aussi être plus aisément négociés afin de répondre aux besoins et aux attentes des travailleuses. Les avantages qu'elles peuvent en tirer doivent néanmoins être compris à la lumière d'un calcul coût-bénéfice mettant en opposition la capacité des travailleuses à négocier des avantages individuels et ceux, collectifs, dont elles devraient profiter dans les autres milieux si elles n'en étaient pas exclues.

« **Plusieurs femmes choisissent le résidentiel parce qu'elles peuvent comme ça se cacher un peu. Elles ont juste à faire face aux gars de l'entreprise pour qui elles travaillent, elles ne rencontrent pas d'autres quarts de métier comme ça.** »

– M., charpentière-menuisière



3.2. Accéder aux chantiers CCQ, s'y maintenir et se faire rappeler

« J'ai commencé à mourir de faim, mes 150 h étaient faites, mais je devais me retrouver un employeur et personne ne voulait m'engager. J'ai toujours attribué ça au fait que j'étais une femme, que j'étais jeune, que j'étais rentrée par les bassins et que je connaissais rien là-dedans. J'ai été pratiquement un an sans travailler. »

– D., charpentière-menuisière

Le travail dans l'industrie de la construction s'effectue à pied d'œuvre, et plusieurs corps de métiers se succèdent sur un même chantier, pour des périodes qui varient selon le travail à effectuer. L'enjeu pour les travailleuse-s consiste donc à se faire embaucher par un employeur qui assurera une certaine stabilité sur le plan des heures de travail et qui leur permettra de travailler sur les chantiers qui correspondent à leurs aspirations professionnelles. Parmi les travailleuses rencontrées, la moitié avait travaillé pour au moins deux employeurs au cours de l'année précédente, et plusieurs avaient travaillé pour plus d'une dizaine de compagnies depuis le début de leur carrière.

Les gros chantiers sont particulièrement convoités par plusieurs des travailleuses rencontrées parce qu'ils offrent souvent des contrats de travail plus longs, ce qui permet de limiter la nécessité de mener des recherches d'emploi. Cela dit, les travailleuses — surtout en début de carrière — peuvent aussi se retrouver à travailler sur ces chantiers seulement au démarrage ou vers la fin des travaux afin de suppléer la main-d'œuvre régulière et permettre aux entrepreneurs de mener les travaux à terme dans les temps impartis. En effet, différents aléas peuvent affecter le rythme et l'enchaînement des travaux et, par effet corollaire, la stabilité de l'emploi des travailleuse-s. Les problèmes de planification, les retards de livraison, les conditions météorologiques défavorables et le manque de main-d'œuvre qualifiée sont autant de facteurs qui peuvent rallen-

tir ou suspendre les travaux, ce qui fait que les travailleuse-s peuvent être mis-e-s à pied à tout moment. La durée des contrats varie donc selon le type de chantier pour lequel les travailleuses sont embauchées, mais aussi selon les tâches qui leur sont assignées. La localisation géographique des travailleuses et leur possibilité de se déplacer sont aussi cruciales puisqu'elles déterminent les emplois auxquels elles ont concrètement accès.

La discrimination des femmes à l'embauche est un phénomène endémique dans l'industrie de la construction qui continue d'être banalisé et toléré et peine donc à être résolu. L'obtention des emplois dans l'industrie de la construction est soumise à un ensemble de règles informelles qui ont pour effet de masquer ces pratiques préférentielles. La forte majorité des travailleuses rencontrées ont ainsi vécu des expériences de discrimination directe et indirecte. Le refus d'embaucher une femme, explicitement mentionné ou non, est alors justifié par un scepticisme à l'égard de leurs compétences et leur capacité à effectuer le travail ou par l'anticipation des problèmes que créeraient la présence d'une femme dans un milieu de travail masculin. Bien que des dispositions relatives à l'interdiction de discrimination soient inscrites dans les conventions collectives, les intervenant-e-s syndicaux-les déplorent que ces dernières sont insuffisantes pour défendre pleinement les travailleuses qui font face à des refus d'embauche en raison de leur sexe. Il en résulte une impunité quasi totale pour les employeurs qui refusent d'embaucher des travailleuses *parce qu'elles sont des femmes*. Bien que les témoignages des travailleuses rencontrées n'aient pas permis d'approfondir les dynamiques de discrimination exacerbées pour les travailleuses racisées ou issues de l'immigration, tout porte à croire que le cumul de préjugés négatifs a des impacts d'autant plus grands sur la capacité de ces travailleuses à se faire embaucher.

« On n'est pas sur le même pied d'égalité. Un gars va porter son CV, l'employeur va l'essayer tout de suite même s'il fait 5 pieds 2 et qu'il est corpulent. Mais la fille, ils vont douter puis prendre un bon 2 minutes pour l'évaluer. »

– É., charpentière-menuisière

Plusieurs travailleuses rencontrées ont travaillé à l'époque où le placement syndical — ou du moins la référence directe — était autorisé. Jusqu'à son abolition en 2013, les syndicats pouvaient « placer » des travailleur·euse·s sur les chantiers en imposant leur embauche aux employeurs et faire de la référence directe, ce qui a permis à certaines des travailleuses rencontrées de bénéficier du soutien de leur représentant pour accéder à des emplois convoités desquels elles auraient été d'emblée exclues. Cette pratique était particulièrement répandue pour les métiers et les régions où le bassin d'employeurs et de travailleurs est plus limité. Le placement syndical était particulièrement utilisé sur les chantiers d'importance, dans le secteur industriel entre autres. Des travailleuses ont mentionné qu'elles devaient faire elles-mêmes les démarches pour se placer auprès d'entreprises dans le secteur commercial, alors que les contrats dans le secteur industriel étaient strictement gérés par le syndicat.

« Le syndicat, ça a été un peu dur. Au départ, c'était quasiment moi qui devais appeler. Le syndicat nous donnait une liste de compagnies qu'on pouvait appeler, il fallait appeler nous-mêmes. Et la liste, c'était plutôt le commercial, parce que pour l'industriel, c'était vraiment quand le local appelait. »

– M., calorifugeuse

Les dynamiques de référencement et de placement des travailleur·euse·s se sont reconfigurées depuis l'abolition du placement syndical il y a maintenant 10 ans. Désormais, les associations syndicales sont censées référer les travailleur·euse·s uniquement à travers le système centralisé administré par la CCQ,

en dépit des difficultés particulières que rencontrent encore les femmes pour obtenir des emplois. Certaines tendances semblent néanmoins demeurer et plusieurs pratiques sont encore à documenter en raison de la très forte informalité qui persiste dans les pratiques d'embauche des employeurs, réalité qui apparaît clairement dans les témoignages des travailleuses et des représentant·e·s syndicaux rencontré·e·s. Ces pratiques informelles d'embauche, à l'avantage des employeurs, apparaissent d'autant plus complexifiées par le développement et l'augmentation du nombre d'entreprises de location de main-d'œuvre, particulièrement dans la grande région de Montréal.



Bien qu'elles ne soient pas aussi contraignantes qu'autrefois, les pratiques de référencement syndicales actuelles demeurent la voie quasi exclusive qui permet aux travailleur·euse·s de certains métiers et occupations d'accéder à des chantiers convoités ou d'importance, entre autres en régions éloignées. Certains représentants syndicaux et leurs bureaux entretiennent en outre des relations de proximité et de confiance avec des employeurs de leur région, qui leur permettent de référer activement des travailleur·euse·s. Même s'ils n'ont pas le pouvoir d'imposer l'embauche des travailleur·euse·s de leur choix, plusieurs représentants rencontrés affirment qu'ils réussissent tout de même régulièrement à convaincre des employeurs d'embaucher des travailleuses qui auraient vraisemblablement été refusées d'emblée.

« Il fallait que le syndicat se force un peu pour qu'ils me prennent. Dans ce temps-là, j'étais aussi moins connue de tout le monde, sur la construction. »

– C., tuyauteuse

De façon générale, les témoignages des travailleuses démontrent le souci accru des représentants syndicaux et le rôle actif qu'ils peuvent jouer dans la recommandation des candidatures des femmes et la déconstruction des préjugés sexistes des employeurs. Certain-e-s intervenant-e-s syndicaux, se souciant du bien-être des travailleuses représentées, ont ainsi mentionné faire un important travail en amont, en préparant le terrain et en anticipant les difficultés, mais aussi à la suite de l'embauche afin de s'assurer que les travailleuses soient adéquatement intégrées dans leur milieu de travail.

Néanmoins, certaines travailleuses ont aussi témoigné d'expériences de référencement vers des chantiers où le respect des conventions et des normes de santé et sécurité était déficient ou encore auprès d'employeurs reconnus pour leurs pratiques sexistes envers les travailleuses. Enfin, certaines travailleuses ayant demandé de l'aide ont dit n'avoir reçu qu'une liste des employeurs ou des chantiers actifs dans la région, ou encore, avoir été encouragées à mettre à jour leur profil en ligne sur le Carnet référence construction. Au regard des témoignages des travailleuses rencontrées, les pratiques de référencement syndicales apparaissent ainsi hautement variables selon les contextes d'emploi (métier, secteur et région), mais aussi selon les sensibilités des représentants syndicaux. Cela dit, pour plusieurs travailleuses rencontrées, le syndicat ne semble aucunement impliqué dans les démarches de recherche d'emploi, les travailleuses trouvant elles-mêmes des emplois.

Le Carnet référence construction implanté en 2013 est présenté par la CCQ comme un moyen de remédier à la discrimination des femmes grâce à la promotion de leurs candidatures. Or, très peu de travailleuses rencontrées ont fait allusion au Carnet et aucune n'a mentionné avoir accédé à des emplois convoités ou de qualité grâce à celui-ci. Les travailleuses rencontrées ont en effet plutôt insisté sur le rôle crucial du réseau de contacts dans l'industrie, tant au niveau des employeurs que des collègues. Dans l'industrie de la construction, l'emploi s'obtient majoritairement par bouche-à-oreille, ce qui signifie que les employeurs vont d'abord engager des personnes qu'ils connaissent, qui sont dans leur entou-

rage, ou dans celui de leurs employé-e-s ou de leurs partenaires d'affaires. Le réseau des travailleuses peut par conséquent jouer un rôle clé dans la promotion de leur candidature et dans la déconstruction des préjugés sexistes des employeurs. Or, l'exclusion des femmes des cercles de sociabilité hors travail, souvent fondés sur le partage d'intérêts qui seraient plus masculins et associés à des activités « traditionnellement québécoises », fait que les travailleuses sont désavantagées dans leur recherche d'emploi par rapport aux hommes qui investissent pour leur part leur réseau informel pour partager diverses informations et opportunités. Ces réseaux s'inscrivant souvent en continuité de cercles d'ami-e-s construits dès l'enfance, il va sans dire que les travailleuses issues de l'immigration peinent d'autant plus à s'y intégrer.

Enfin, si plusieurs des travailleurs ont mentionné avoir de la parenté dans l'industrie, les expériences rapportées démontrent que ces liens familiaux ne sont pas pour autant garants d'une intégration épanouissante dans une équipe de travail. Si le fait d'avoir un proche dans la construction a permis à certaines d'elles de mettre un pied dans l'industrie et d'avoir un premier emploi, la dépendance des travailleuses à l'endroit de leur réseau familial les rend par la suite particulièrement vulnérables à différents abus. Certaines qui pensaient pouvoir compter sur des membres de leurs familles lorsqu'elles ont décidé de s'orienter vers la construction ont témoigné des effets des dynamiques familiales conflictuelles sur la progression de leur apprentissage et leur capacité à saisir les opportunités intéressantes pour leur carrière.

« Les gars, ils s'appellent : il y en a un qui travaille, il va appeler l'autre, il va dire "hey, appelle telle compagnie, il y a de la *job* à telle place". Eux-autres le savent, ils se le disent entre eux-autres, mais moi je ne suis pas au courant de ça, ils ne m'appellent pas pour me dire ça. »

– J., mécanicienne

L'histoire de *Cynthia*: de petites en grosses compagnies

Cynthia a commencé à travailler dans la construction il y a maintenant 6 ans, ce qui l'a amenée à tranquillement tracer son chemin dans l'industrie grâce au réseau de contacts qu'elle s'est progressivement bâti.

Son premier emploi était dans une grosse compagnie qui fait du commercial et du résidentiel lourd, un emploi qu'elle a trouvé grâce aux contacts de son représentant syndical. Même si elle ne s'entend pas bien avec tout le monde, dont son compagnon, elle réussit à développer des liens cordiaux avec la majorité des membres de son équipe. Son contre-maître, notamment, la prend sous son aile et accorde beaucoup d'importance à son apprentissage. « Il prenait le temps de tout m'expliquer. C'est lui qui m'a mise le plus à l'aise sur le chantier. »

Après avoir été mise à pied en raison du ralentissement saisonnier hivernal, Cynthia fait des démarches dans sa région, mais l'emploi est plus rare, et seules de plus petites compagnies acceptent de l'embaucher. Après avoir œuvré brièvement pour un entrepreneur qui n'avait qu'elle à son emploi, Cynthia réussit à se faire embaucher par une compagnie qui fait travailler une dizaine de personnes. Les relations tendues avec ses collègues sont cependant difficiles à gérer en raison du faible nombre d'employés qui favorise le « bitchage » et l'esprit de clan.

« On dirait que quand tu fais quelque chose de pas correct, au lieu de te le dire et de te le faire réparer, ça va radoter dans ton dos, puis ça va voir le contre-maître tout le temps pour te rabaisser. Mais il faut que t'aies un conscient fort, parce que la journée qu'ils te *slackent*, là, t'entends parler de choses, et c'est là que tu te rends compte que "finalement, je me suis fait slacker pour telle affaire, puis personne a pris la peine de me le montrer". Ou de me faire corriger, ça, c'est arrivé quelques fois, c'est pas tout le temps, ça dépend avec qui tu travailles et avec quelle gammick tu travailles. Il y a des clans, certaines compagnies ont des clans, fait que si tu fais pas partie du clan... »

Lorsqu'elle arrive au travail en retard un matin par inadvertance, elle constate qu'elle n'a pas le droit à l'erreur.

« On dirait que parce que j'ai fait juste une affaire, ça a comme dégringolé. C'était poche un peu, j'avais de la misère à m'intégrer après toute cette histoire-là, j'avais comme plus vraiment confiance, "est-ce qu'ils vont me garder ou pas?" »

Comme le chantier tire à sa fin, plusieurs des travailleurs sont progressivement mis à pied, incluant Cynthia. Elle est cependant aussitôt rappelée par son premier employeur avec qui elle avait gardé un bon lien, les activités de celui-ci reprenant alors au printemps. Cependant, elle constate rapidement que le fait d'être assignée à des tâches répétitives nuit à son apprentissage, en plus d'être démotivant.

« Ils étaient tous attirés à quelque part où ils étaient bons, en général. Fait que moi, il m'a mise sur le tuyau, parce que j'étais bonne sur le tuyau. C'est ça qui est plate, parce qu'une fois que t'es bonne à quelque chose, on dirait que tu fais juste ça. »

Récemment, Cynthia s'est fait offrir un nouvel emploi par le surintendant d'une compagnie qui œuvre dans le génie civil qu'elle a rencontré à l'occasion d'une fête d'amis.

« Il m'a dit: "Tu vas faire de l'argent avec nous autres", fait que j'ai dit: "C'est parfait, c'est ça que je veux. Pas juste faire mon petit 8 heures par jour pas de temps double, pas rien." » Je veux de l'argent, mais aussi apprendre, apprendre beaucoup. J'aime faire de nouvelles choses, il ne faut pas que ce soit toujours répétitif comme dans les grosses compagnies que j'ai faites.

Grâce à ses expériences variées et au réseau de contacts qui lui permet d'accéder à différents types d'emplois, Cynthia peut jauger les opportunités qui s'offrent à elle afin de faire le choix qu'elle juge le plus avantageux sur le plan des perspectives d'apprentissage, mais aussi de la durée des contrats et des garanties de rappel. Anticipant les mises à pied saisonnières qui approchent, elle réfléchit à la meilleure façon de continuer à travailler durant l'hiver. Elle a le choix entre la grosse compagnie de ses débuts qui la rappelle régulièrement, mais où elle se sent comme un numéro, et sa compagnie actuelle chez qui c'est plutôt tranquille l'hiver.

« Une femme qui entre par les bassins, il faut qu'elle ait des contacts, qu'elle soit outillée ou qu'elle travaille pour son père ou un oncle dans la compagnie, parce que sinon, c'est pas évident. »

– É., charpentière-menuisier

La discrimination à l'embauche est particulièrement significative pour les parcours de maintien des travailleuses de la construction en raison des mises à pied fréquentes qui font que les travailleur·euse·s changent régulièrement d'employeur au cours de leur carrière, voire au cours de la même année. Les mises à pied peuvent survenir à n'importe quel moment de l'année, selon l'avancement des travaux. Les périodes qui précèdent les vacances (en juillet et en décembre) demeurent néanmoins les moments où les cessations d'emploi sont les plus attendues. Les vacances hivernales sont souvent suivies d'une période de ralentissement des travaux, ce qui fait que l'offre d'emploi est réduite pendant quelques semaines, jusqu'à la mi-mars environ pour la majorité des métiers et occupations, voire jusqu'au mois de mai pour certain·es comme les opératrice·s de machinerie lourde.

À Montréal, où l'offre d'emploi est plus importante et tend à être moins affectée par le ralentissement hivernal, les travailleuses ont généralement plus de facilité à trouver de l'emploi dans la construction. Cela se remarque surtout chez celles qui exercent un métier ou une occupation pour lequel le bassin d'employeurs est important (charpentier·ère-menuisier·ère, électricien·ne et manœuvre, notamment). Les travailleuses comptent alors sur leur réseau pour envisager des possibilités d'embauche et planifier l'enchaînement de leurs contrats. Dans les régions plus rurales, les entrepreneurs qui ont de petites équipes « louent » parfois leur main-d'œuvre à des compagnies concurrentes de la région plutôt que de les mettre à pied. Cette pratique leur permet de stabiliser l'emploi de leurs employé·e·s tout en favorisant leur rétention ou leur retour lorsque l'ouvrage reprend. Cette façon de faire simplifie en outre les démarches administratives des employeurs et le versement de la paie. Ainsi, selon leur situation

(laquelle se comprend à la lumière des particularités du métier ou de l'occupation qu'elles occupent et de la région dans laquelle elles se situent), les travailleuses sont soumises à des formes d'instabilité d'emploi différentes.

Les employeurs sont tenus de donner un préavis de 48 heures à leurs employé·e·s pour toute mise à pied de plus de trois jours, du moment que ces travailleur·euse·s sont à l'emploi depuis au moins cinq jours (et, dans le secteur résidentiel, qu'ils et elles ont complété leur période d'essai). Hormis dans le secteur résidentiel, des dispositions supplémentaires permettent de protéger davantage différents métiers, dont les frigoristes et électricien·ne·s. Dans le secteur résidentiel, les mises à pied sont censées s'effectuer par ordre d'ancienneté (les travailleur·euse·s ayant cumulé le moins d'heures de travail étant les premier·ère·s mis·e·s à pied) en prenant en compte l'expérience et les habiletés des travailleur·euse·s. Cependant, la subjectivité des dispositions relatives à l'expérience et à l'habileté fait que cette règle peut facilement être contournée au profit de motifs préférentiels difficilement contestables, même lorsqu'ils sont dans les faits arbitraires ou discriminatoires. Aucune disposition de cet ordre n'est prévue aux conventions collectives des autres secteurs. Les travailleuses sont ainsi non seulement nombreuses à être parmi les premières mises à pied lorsque les besoins de main-d'œuvre diminuent, mais surtout à relever que le fait qu'elles soient des femmes est la seule raison qui puisse l'expliquer. Il s'agit de dynamiques qu'elles et les intervenant·e·s rencontré·e·s observent aussi à l'endroit des membres d'autres groupes minoritaires (sur le plan de l'orientation sexuelle et de l'origine ethnique présumée, par exemple). Les pratiques de mise à pied dans la construction masquent ainsi souvent des pratiques de cessation d'emploi discriminatoires.

« Une fois que ton nom est fait c'est correct, mais ça reste que c'est tout le temps des contacts, mais quand tu n'as rien dans le domaine c'est très dur et disons qu'on te montre la porte vite quand il manque de travail. »

– É., charpentière-menuisière

« Moi j'étais encore apprentie et ils m'ont mis en équipe avec un compagnon gai. Mais le *big boss*, il était homophobe et il ne voulait rien savoir des femmes dans la construction. Donc, les premiers qui sont partis, c'est nous. Ils nous ont mis à la porte dès qu'il y a eu moins de *job*. »

– P., électricienne

Les travailleur-euse-s qui signalent des situations problématiques à leur employeur ou qui déposent des plaintes (auprès de leur syndicat ou de la CNESST notamment) sont aussi particulièrement sujets à être ciblé-e-s par les mises à pied prématurées. Ceci fait en sorte que les travailleur-euse-s hésitent à dénoncer les enfreintes à leurs droits. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont ainsi admis avoir modéré leurs revendications ou avoir été contraintes d'accepter des conditions éprouvantes, de crainte d'être mises à pied, particulièrement lorsque l'industrie ralentit à l'approche de l'hiver et que les mises à pied s'amorcent.

« C'est pas légal ce qu'il fait, mais si je me plains, je perds ma *job*. C'est sûr que si j'en parle à mon patron il va me dire : "On n'a pas de *job* ici, reste chez vous et applique pour le chômage", et il ne va pas me rappeler après. C'est lui qui avait le gros bout du bâton. »

– C., tuyauteuse

Les pratiques de congédiement déguisées sont facilitées par les dispositions de conventions collectives qui prévoient, pour certains métiers, des périodes « d'essai » ou « de probation » durant lesquelles la cessation d'emploi n'est pas matière à grief. La durée de cette période est de cinq jours dans les secteurs industriel et institutionnel-commercial, de 15 jours dans le secteur génie civil et voirie, et de 150 heures pour les travailleur-euse-s dans le secteur résidentiel. Certains métiers et occupations où sont d'ailleurs sous-représentées les femmes (ferailleur, chaudronnier, grutier, mécanicien d'ascenseur, soudeur, etc.) bénéficient pour leur part d'une exclusion relative à la période de probation (hormis dans le secteur résidentiel où il n'y a pas d'exception). Par conséquent, les travailleur-euse-s ont des protections inégales en fonction de leur métier ou occupation et des secteurs où ils et elles travaillent. C'est aussi le cas des dispositions relatives au droit de rappel, lequel varie non seulement selon les secteurs et les métiers ou occupations concernés, mais aussi selon l'ancienneté (sur le chantier ou à l'emploi de l'employeur, selon la situation).



« Cet hiver j'ai trouvé difficile, parce que mon employeur a *slacké* tout le monde avant les congés de fête, puis ils ont dit "on va rappeler les 12-12 de la compagnie". Moi j'attendais qu'ils me rappellent, fait que j'ai laissé ça aller, sauf qu'à un moment donné je me suis dit "ça a pas de bon sens, je peux pas me permettre de pas travailler". Ça fait que là, j'ai réussi à rentrer pour une autre compagnie pour un mois, de février à mars. »

– C., électricienne

Ces faibles protections sont aussi facilement contournables. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont témoigné avoir été soudainement réassignées à des tâches plus pénibles, ou encore ont vu leurs heures de travail chuter dramatiquement. Ce genre de pratique, plus pernicieuse, a pour effet de les amener à quitter « volontairement » leur emploi. Leur capacité à obtenir un nouvel emploi détermine alors la rapidité avec laquelle elles peuvent s'extraire des situations problématiques. La recherche d'un autre emploi, en réaction à des pratiques de représailles, mais aussi plus largement en raison d'insatisfactions liées à l'emploi, est souvent vue comme la façon la plus efficace (et la moins risquée) pour les travailleuses d'améliorer leur situation sans compromettre leur employabilité.



Voir « Un pied et seulement un sur les chantiers », p. 37

Comment doit-on appréhender les défis d'intégration et de maintien qui guettent les travailleuses de la construction de demain?

La réponse des intervenant·e·s syndicaux·les

1

Continuer la déconstruction des préjugés sexistes des employeurs et travailleurs afin d'atteindre une masse critique

« On va pas se cacher qu'encore aujourd'hui, il y a ben des employeurs qui ne veulent rien savoir d'embaucher des femmes. On le voit très souvent. »

« Souvent, ce qu'on va voir, c'est qu'un employeur qui va essayer une femme à son emploi va être ouvert ensuite à en embaucher d'autres. Donc, c'est toujours de convaincre et de sensibiliser. »

« Il y a eu une esti d'amélioration depuis 20 ans, mais il y a pas si longtemps encore, sur une *job*, ils ont mis une fille *foreman*, et y a des travailleurs qui sont partis parce qu'ils voulaient pas se faire diriger par une femme. Encore aujourd'hui, là! Ils ne sont pas tous comme ça, une chance! Mais ça existe encore. »

« On est vraiment dans la bonne ère pour les femmes dans la construction, c'est le temps, c'est là ou jamais! Mettons qu'il y avait un 30 % de femmes qui entreraient pendant 5 ans, on rêve là, là ça changerait! Parce que les femmes, on se pointe au travail, tu peux compter sur une fille. Et les employeurs, ce qu'ils veulent? C'est ce qu'ils recherchent! »

2

Profiter du contexte économique actuel marqué par la croissance de l'activité dans l'industrie et la rareté de main-d'œuvre...

« Dans le temps, quand il n'y en avait pas d'ouvrage, t'avais pas le choix de rester et de fermer ta gueule. Quand y a juste 3-4 compagnies dans ton coin et que tu te les mets à dos, ton chien est mort. »

« Moi, je dis aux travailleuses : "Essaye-le, et si ça ne fait pas là, on va te trouver une place ailleurs." Y en a de la *job*, dans ce temps-ci. Si ça fait pas là, ça va faire ailleurs. »

« Présentement, les employeurs veulent juste 2 bras 2 jambes, les femmes sont embauchées, car il n'y a pas de gars disponibles, et comme ils ont besoin de monde... Par bassin, elles peuvent quand même apprendre réellement le métier. Pas toujours, mais ça arrive quand même, des belles expériences. »

3

... Et anticiper les effets de ressac du ralentissement de l'industrie

« Là, c'est beau, y a de l'ouvrage, mais quand ça va redescendre, qui tu penses qui va être les premières à perdre leur *job*? Ce sont les femmes, pis aussi les travailleurs qui ne sont pas suffisamment formés. Donc, de voir qu'actuellement, les femmes rentrent à fond par les bassins, ça va faire mal un moment donné. »

« Nous, ce qu'on dit, c'est qu'il faut que les travailleurs, pis surtout les femmes, disons-le, se fassent former pour garder leur employabilité quand l'industrie va redescendre. »

« L'augmentation de la demande de travailleurs dans la construction fait en sorte d'attirer des travailleurs qui faisaient du hors construction, et donc, ça laisse de la place pour les femmes, qui sont plus facilement acceptées par les employeurs dans le hors décret. »

4

Clarifier et renforcer les mécanismes de protection contre la discrimination à l'embauche pour les motifs interdits par la Charte des droits et libertés de la personne

« J'en ai une qui m'a appelé la semaine passée parce qu'un employeur ne voulait pas engager de femmes. Elle m'a donc appelé pour que j'agisse, mais elle ne travaillait pas pour lui. Donc, de poser une action et de lui dire qu'il n'a pas le droit de dire ça, c'est quand même compliqué au niveau du pouvoir d'action. Je pourrais... À ma connaissance, à part faire de la sensibilisation, c'est plus *touchy*. En réalité, je n'ai pas de lousse pour faire un grief. Tu veux faire un grief de quoi? »

3

L'histoire de *Maggie* : se spécialiser dans le « hors décret » par choix

Maggie est charpentière-menuisière. Elle a choisi la construction par soif d'indépendance. Par contre, pendant son DEP, elle est rapidement choquée par la banalisation du sexisme et de l'homophobie. Elle pense abandonner plusieurs fois, car elle déteste l'ambiance.

À la fin de son DEP, elle décide donc de suivre un cours AEC en conception de bâtiment écologique, où elle pense s'épanouir davantage.

« Ça m'intéressait, les maisons écologiques. Charpentière, pour moi, ç'a été une lutte écologique et une lutte féministe aussi. Et à travers ça, je pense que j'ai intellectualisé beaucoup le processus. J'étais dans un groupe féministe militant à l'extérieur de l'école, et ça me tentait juste de continuer à pousser, et j'avais envie d'apprendre. »

Elle travaille ensuite pour toutes sortes de projets : des maisons en autoconstruction, des maisons écologiques... Parfois elle est déclarée CCQ, parfois non. Elle adore changer et ne pas avoir d'emploi fixe à long terme.

« Ce qui me repoussait des chantiers, c'était le mode de vie. Du lundi au vendredi, de 7 à 15 avec des grosses *jobs non-stop*. Pendant ma vingtaine, c'était l'horreur pour moi. J'aime les choses hors du commun. »

Elle se crée un réseau qui lui permet d'enchaîner les projets, de bien gagner sa vie et de choisir ses emplois en accord avec ses convictions écologiques et féministes.

« J'ai toujours été dans des équipes qui étaient quand même petites. J'ai toujours été dans des équipes où on était 5 maximum et j'ai juste travaillé pour des entrepreneurs qui font de la construction écologique. Je fais quand même un lien assez direct entre les réflexions environnementales et, disons, sociales. »

Selon elle, le monde « hors CCQ » rassemble les travailleur-euse-s « un peu plus politisé-e-s » comme elle, et aussi comme celles et ceux qui n'aiment pas particulièrement l'ambiance des chantiers. Les horaires y sont aussi plus adéquats pour la conciliation travail-famille, ce qui explique qu'on y trouve plus de femmes.

« Je pense que les gros chantiers, c'est repoussant par rapport aux *dudes* et à l'ambiance et à la mentalité. Et pas nécessairement juste par rapport au sexisme, mais juste par rapport à la mentalité et aux dynamiques, j'aime vraiment mieux travailler avec des femmes. J'ai toujours travaillé avec et pour des femmes, et toutes les femmes pour lesquelles j'ai travaillé ont des compagnies hors décret. »

Grâce au nombre d'heures qu'elle a cumulées, Maggie pourrait passer l'examen de qualification compagnon, mais ça ne l'intéresse pas. Elle juge aussi que son expertise lui donne un bon pouvoir de négociation avec les employeurs.

« Je ne suis juste jamais allée faire le test. Je n'ai pas senti le besoin parce que je suis en rénovation, et je me suis construit tellement une expertise là-dedans, et c'est là-dedans que je veux continuer, et souvent, c'est hors décret. Moi, quand quelqu'un m'engage, c'est moi qui donne mon salaire et ça fonctionne. »

3.3. La construction « hors CCQ »

Le champ d'application de la Loi R-20 et les exclusions au champ d'application sont définis à même la Loi. De manière générale, c'est la nature des travaux et des tâches exécutés qui détermine si les travaux sont assujettis à la Loi R-20, ou s'ils relèvent du « hors construction » et des droits du travail conventionnels (Code du travail et entières de la LNT notamment). Bien que les tâches exécutées requièrent souvent les mêmes compétences que celles qui sont exigées des travailleur-euse-s sur les chantiers « CCQ », les travailleur-euse-s qui effectuent des travaux non assujettis ne sont pas couvert-e-s par les conventions collectives de la construction, non plus qu'ils et elles ne peuvent bénéficier des avantages sociaux prévus à la Loi. Par conséquent, les conditions d'emploi sont variables d'un employeur à l'autre et sujettes à négociation. De fait, les employeurs qui embauchent des travailleur-euse-s pour des travaux « hors CCQ » qui ne sont pas syndiqué-e-s en vertu du Code du travail ont pour leur part beaucoup moins d'obligations (notamment salariales) envers leurs employé-e-s que si leurs travaux étaient assujettis, et sont soumis à une surveillance bien moindre. Les intervenant-e-s ont d'ailleurs mentionné devoir régulièrement intervenir auprès d'employeurs qui détournent ces modalités afin de ne pas avoir à se conformer à la Loi R-20 et à se plier aux conventions collectives de la construction.

« Oui, il y a des bonnes places hors construction, mais on s'entend que t'es jamais sûre de rien. T'es pas payée le même salaire que construction, t'as pas d'assurances, t'as pas de fonds de pension, t'as pas les mêmes conditions. C'est vraiment complètement différent. »

– S., électricienne

« Quand c'est hors décret, c'est toi qui négocies ton salaire et quand tu ne connais pas ça, c'est pas facile de négocier un salaire. En étant une femme, c'est sûr que j'étais plus gênée de demander plus, fait que j'étais moins payée que les autres, c'est certain. »

– J., mécanicienne

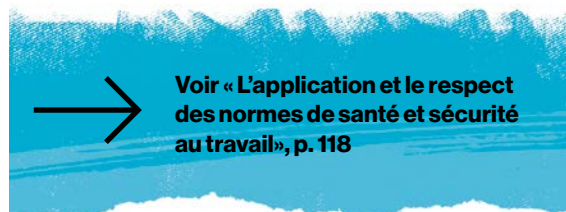
Une portion considérable des travaux de construction non assujettis concerne la construction résidentielle de moins de trois étages et les travaux de rénovation ou d'entretien pour un propriétaire occupant. La nature de ces travaux et la faible envergure des chantiers font que les contrats sont souvent de courte durée, et que les travailleur-euse-s se déplacent régulièrement sur différents sites de travail en très petite équipe. Les travailleuses interrogées ayant été embauchées pour de tels contrats étaient peintres, électriciennes, couvreuses, charpentières-menuisiers ou manœuvres. La majorité d'entre elles ont mentionné avoir travaillé en équipe restreinte, parfois seul-e-s avec leur patron. Certaines ont d'ailleurs mentionné préférer les emplois dans le résidentiel et la rénovation « hors décret » pour cette raison, mais aussi parce que les travaux qui y sont effectués résonnent davantage avec leurs valeurs personnelles (l'on y trouve plus facilement des entreprises engagées dans des pratiques écologiques, notamment).

Les travailleur-euse-s qui font des travaux de construction et de rénovation non assujettis ne sont généralement pas syndiqué-e-s, du fait de leur exclusion de la couverture de la Loi R-20 et de la complexité que pose l'organisation du travail pour l'accréditation syndicale en vertu du Code du travail. Ainsi, même lorsque l'ouvrage est exécuté pour le compte de compagnies qui effectuent aussi des travaux dans la construction assujettie et pour lesquelles les conventions collectives s'appliquent, les travailleur-euse-s qui acceptent des contrats « hors décret » n'ont généralement pas droit à la repré-

sensation syndicale lorsqu'ils et elles effectuent de tels travaux. Leurs salaires sont ainsi généralement moindres puisqu'ils dépendent de leur capacité à négocier individuellement le taux horaire qu'ils et elles jugent adéquat pour leur prestation de travail.

Certains employeurs profitent enfin de la faible surveillance de la RBQ pour ne pas déclarer leurs travaux et pour échapper à leurs obligations fiscales. Ces employeurs, dont certains ne détiennent même pas de licence RBQ, embauchent des travailleuses au noir, parfois sans carte de compétence. En dépit de l'attrait que peut alors représenter un revenu libre d'impôt face aux problèmes financiers éprouvés, ces travailleuses s'exposent à une plus faible protection de leurs droits du travail, notamment en cas de vol de salaire, ainsi qu'à des amendes en vertu de la Loi R-20 si leur certificat de compétence n'est pas à jour. Les travailleuses rencontrées qui ont mentionné avoir accepté de telles offres d'emploi étaient souvent dans des situations difficiles, marquées par une grande précarité financière et par un état de détresse psychologique les rendant vulnérables aux pratiques prédatrices des employeurs.

L'ensemble de ces conditions rend quasi impossible la surveillance étroite des normes de santé et sécurité du travail pour ces travailleuses.



Certaines des travailleuses ont néanmoins mentionné avoir apprécié le rythme de travail plus lent du « hors décret » et la plus grande conciliation des horaires de travail à ceux des garderies et services de garde, particulièrement dans le cas des travaux de service chez des client·e·s.



Certaines des travailleuses rencontrées conjuguent leur emploi dans la construction CCQ à différentes tâches non assujetties parce que les compagnies qui les embauchent effectuent aussi des contrats de rénovation et de construction résidentielle « hors décret » ou parce qu'elles ont développé une branche de leurs activités commerciales dans l'entretien ou encore dans la fabrication. Des électriciennes, notamment, ont ainsi été embauchées par des compagnies de construction pour aussi faire, par exemple, des travaux en électricité qui ne sont pas assujettis à la Loi R-20, mais qui requièrent leurs compétences et leurs qualifications de métier. De manière similaire, des charpentières-menuisères, soudeuses ou vitrières ont travaillé pour des compagnies qui opèrent aussi des ateliers de fabrication et d'assemblage de diverses composantes qui seront ensuite installées sur les chantiers de construction. Ces tâches n'étant pas assujetties à la Loi R-20, les travailleuses qui sont embauchées pour les effectuer sont donc soumises à des conditions d'emploi qui sont négociables, souvent en deçà de celles qui sont prescrites par les conventions collectives de la construction.

Les travailleuses embauchées par ces compagnies alternent donc l'emploi « CCQ » et d'autres activités où leurs compétences sont mises à profit, pour le même employeur. L'attribution des contrats entre les salarié·e·s se fait alors selon les besoins de l'employeur et la priorité que celui-ci accorde à ses employé·e·s. Des travailleuses rencontrées ont ainsi mentionné avoir été les premières à être relayées vers des travaux non assujettis, à un salaire et à des conditions inférieurs, sous prétexte qu'elles étaient moins performantes que leurs collègues ou que leur grade (et donc leur taux horaire) ne correspondait pas à leurs compétences réelles. Certaines compagnies plus soucieuses de la rétention de leurs employé·e·s vont parfois déclarer « CCQ » les heures de travail des employé·e·s qu'elles souhaitent retenir, même si les travaux ne sont pas théoriquement assujettis (ce qui leur permet de bénéficier des avantages sociaux de la construction), ou les payer à taux équivalent. Cependant, puisqu'elles sont discrétionnaires, ces ententes ne sont pas nécessairement appliquées également au sein du collectif de travail. Elles sont donc plus susceptibles d'exclure

L'histoire de *Jeanne* : 25 ans dans la construction sans perspective d'une retraite satisfaisante

Jeanne est une travailleuse d'expérience qui approche aujourd'hui de l'âge de la retraite. Ses premières années dans l'industrie ont été dures. Elle a d'abord été engagée sur des chantiers hors CCQ parce qu'aucun employeur ne voulait l'engager pour des travaux CCQ. D'ailleurs, son patron de l'époque lui fait d'ailleurs faire toutes sortes de tâches qui ne sont pas toujours liées à son métier.

« Tu n'as pas le choix : à un moment donné, si tu n'es pas capable de te faire sortir les cartes par un employeur, tu ne peux pas travailler décret, il faut que tu travailles hors décret. Au début, je trouvais ça ben plate, mais si je voulais travailler, je n'avais pas vraiment le choix. »

Pendant plus de 5 ans, Jeanne est reléguée sur des chantiers « hors décret ». Même si elle s'entend bien avec ses collègues, ceux-ci sont peu enclins à la faire profiter de leur réseau de contacts et à lui donner accès à des opportunités de travail intéressantes. « Quand tu es une femme dans un métier comme ça, des amis gars tu vas en avoir, mais ils ne te conteront pas tout et ils ne t'appelleront pas chez vous pour te dire une nouvelle *job* ou quoi que ce soit. Tu fais comme partie de la gang, mais à côté. Tu es pas celle qu'ils vont prendre une bière avec. »

Après plusieurs années sur différents chantiers hors CCQ, Jeanne apprend qu'un important chantier va débiter dans sa région. Elle saute sur l'occasion, « parce que ça leur prenait tellement de monde », et réussit à obtenir une garantie de 150 heures de la part de l'employeur. Sa longue expérience dans l'industrie lui permet d'obtenir sa certification compagnon peu après avec une reconnaissance des heures.

« J'avais 10000 heures hors décret et je pouvais les faire reconnaître, ça fait que j'étais rendue à passer mon test de compagnon. »

À la suite de ce premier emploi « CCQ », Jeanne réussit à accéder plus facilement à différents emplois convoités, sur de gros chantiers éloignés où son contrat lui semble garanti pendant plusieurs années et où elle juge que les conditions sont avantageuses.

« C'est 8 mois pendant 4 ans, 50 heures par semaine, et des fois, c'est 60 ou 70 heures par semaine. On savait qu'au mois de février d'après, on recommençait, puis on en aurait pour un autre 8 mois à travailler. »

Si Jeanne estime avoir eu une belle carrière et être fière de son parcours, elle s'inquiète cependant pour la suite.

« C'est ma retraite qui me fait peur, parce que ça prend 21000 heures pour avoir la part de l'employeur, puis moi je ne l'aurai pas, je ne ferai pas 10000 heures en 5 ans. Fait que moi, la part de l'employeur, je ne l'aurai pas pour ma pension. C'est ça qui me fatigue le plus, parce qu'à part de ça, côté financier, je suis bien. J'ai su ça il n'y a pas longtemps que si tu n'avais pas 21000 heures sur la construction, tu n'avais pas la part de l'employeur. Je ne le savais pas avant. Avoir su, si j'avais été capable de rentrer décret en partant... je n'aurais pas à m'inquiéter pour ma pension plus tard. »

Selon Jeanne, ce manque d'information aurait pu être comblé par des services dédiés aux femmes qui entrent dans l'industrie et qui les informent de certains enjeux comme la cotisation au fonds de retraite, mais aussi sur le fonctionnement informel sur lequel repose l'accès aux contrats CCQ.

« Il faut donner plus d'information aux femmes qui rentrent à l'école dans des métiers non traditionnels. Ça prendrait un organisme qui passe dans les écoles qui s'occupe de donner de l'information aux femmes, parce que comme je te dis, les hommes, le contact est là, mais il n'est pas toujours aussi facile. Les gars ne parlent pas trop parce qu'ils ne veulent pas que tout le monde se garroche sur la même *job*, fait que c'est comme protégé, l'accès aux belles *jobs*. Il faudrait que les filles soient au courant de ça, que c'est comme protégé, et qu'elles doivent faire des recherches. Il faut leur donner de l'information sans qu'elles soient obligées de courir après. »

les travailleur-euse-s considéré-e-s surnuméraires par l'employeur, notamment pour des raisons discriminatoires. Dans le cas où de telles ententes ont été négociées par le syndicat — comme c'est le cas des quelques travailleuses employées pour des entreprises minières —, il n'est pas exclu que des différences demeurent entre les groupes de travailleur-euse-s. La négociation des conditions d'emploi sur les chantiers hors CCQ a donc des effets inégalitaires. Elle repose, au mieux, sur la capacité des salarié-e-s à se constituer en groupe et à imposer leur rapport de force collectif (particulièrement grâce au manque de main-d'œuvre), mais, plus souvent, sur la capacité individuelle des travailleur-euse-s à négocier leurs conditions auprès de leur employeur. Ces ententes demeurent dans tous les cas révocables, ce qui fait qu'elles peuvent placer les travailleur-euse-s dans des positions de redevabilité et de dépendance.

« **La première année, ils m'ont payée CCQ, mais la deuxième année, ils m'ont dit : "Tu coûtes trop cher." Ils m'ont enlevée de la CCQ, puis j'ai continué à travailler hors construction pendant un an pour eux.** »

– P., électricienne

« **S'ils veulent avoir les bons travailleurs, ils les payent décret ceux-là, mais il y en a certains qui sont payés hors décret.** »

– G., arpentuse

Ainsi, la majorité des travailleuses qui ont été embauchées pour des travaux « hors décret » n'ont pas obtenu un salaire équivalent à celui qu'elles auraient reçu en vertu des conventions collectives de la construction, qu'elles soient embauchées par une compagnie qui effectue des travaux exclusivement non assujettis ou non. Certaines, misant sur des expertises plus rares, ont pour leur part réussi à obtenir un taux horaire jugé avantageux au regard de ce qu'elles auraient pu obtenir dans la construction CCQ. Non seulement cela constitue l'exception plus que la norme, mais il faut rappeler que ce faisant, elles se privent des avantages de la construction CCQ comme l'assurance MÉDIC construction et la cotisation au fonds de pension. Rétrospectivement, elles sont donc plusieurs à déplorer ne pas avoir été accompagnées dans leurs décisions afin de pondérer à court terme et à moyen-long terme les effets de leurs choix d'emploi. Les travailleuses rencontrées qui arrivent en fin de carrière et qui ont travaillé quelques années dans le « hors décret » (déclaré ou non) ont ainsi déploré ne pas avoir pu contribuer à leur fonds de pension et craignent de ne pas pouvoir prendre leur retraite au moment voulu. Ainsi, les femmes ont tendance à être fortement désavantagées dans le cumul de leur fonds de pension puisqu'elles travaillent en moyenne moins d'heures annuellement sur les chantiers CCQ (surtout si elles sont apprenties), et perdent souvent la possibilité de continuer à contribuer à leur fonds de pension lors des périodes de grossesse et de maternité. D'autant plus que ce sont les heures travaillées durant les premières années qui sont les plus cruciales, tel que le soulignent les intervenant-e-s syndicaux-les.

Ainsi, on constate que de manière générale, le choix du « hors décret » est plutôt imposé par l'incapacité à se faire embaucher pour des travaux assujettis. La discrimination directe et l'impossibilité d'obtenir des accommodements pour conciliation travail-famille apparaissent comme les facteurs les plus importants. C'est aussi parfois dans l'urgence, à la suite d'une mise à pied précoce ou en période creuse que les travailleuses doivent se rabattre sur ces emplois qu'elles n'auraient pas choisis en premier lieu. Si ces dernières se tournent vers ceux-ci plutôt que vers un autre secteur d'emploi, c'est que ces emplois périphériques ont pour caractéristique principale de leur permettre de conserver un pied dans l'industrie, et de pouvoir revenir rapidement sur les chantiers CCQ lorsqu'elles reçoivent une offre d'emploi favorable. D'une certaine façon, ces emplois constituent les remparts au départ définitif des travailleuses de l'industrie.



« Dans ces années-là, j'aurais tout donné pour me faire engager. J'étais pas toujours payée décret. Pour moi, c'était déjà bien mieux que le salaire minimum. »

– A., charpentière-menuisière

Certains des emplois « hors construction » où les travailleur-euse-s exercent leur métier ou occupation peuvent cependant être recherchés parce qu'ils permettent de pérenniser la carrière et d'assurer une stabilité de revenu à l'année. C'est notamment le cas des travaux de rénovation, d'entretien et de réparation effectués par les salarié-e-s permanent-e-s des municipalités, des établissements publics de santé et d'éducation, des usines de production, des mines ou encore des travaux exécutés par les salarié-e-s d'Hydro-Québec. Ces emplois de cols bleus permettent aux travailleur-euse-s de pratiquer leur métier en œuvrant dans l'entretien des immeubles et des installations mécaniques ou sanitaires, souvent avec un rythme et une pression à la productivité plus soutenables. Lorsqu'il y a présence syndicale, ces emplois offrent généralement des conditions salariales et des avantages sociaux intéressants. Ces conditions et la stabilité qu'offrent ces emplois font que les travailleur-euse-s retournent rarement sur les chantiers de construction. Cependant, ces emplois exigent généralement la certification de qualification compagnon. Les travailleuses accumulent donc souvent de nombreuses années d'expérience avant de pouvoir réellement envisager ces emplois, vu la durée plus longue de leur apprentissage de métier en raison de la discrimination. Par conséquent, elles sont proportionnellement moins nombreuses que les hommes à pouvoir y accéder.



©CSN-Construction

4. Travailler dans des conditions sécuritaires et préserver sa santé

4.1. L'application et le respect des normes de santé et sécurité au travail

Les accidents du travail et maladies professionnelles ont une prévalence élevée dans l'industrie de la construction en raison de la nature du travail, mais plus encore du contexte dans lequel il est exercé. Les témoignages des travailleuses et des intervenant-e-s démontrent que les chutes, les écrasements, les électrisations et l'exposition à l'amiante et à la silice demeurent des risques toujours bien présents sur les chantiers de construction. Malgré que ceux-ci fassent l'objet d'une attention prioritaire de la part des autorités, les travailleur-euse-s de la construction continuent de payer de leur vie l'application déficiente des mécanismes de prévention. Bien que faisant l'objet de moins d'attention, les troubles musculo-squelettiques causés par des contraintes posturales, des efforts prolongés ou par la répétitivité de certains gestes touchent beaucoup de travailleur-euse-s. Pensons notamment aux char-

pentier-ère-s-menuisier-ère-s, couvreur-euse-s, plâtrier-ère-s, carreleur-euse-s ou aux manœuvres. Mal traités, ces troubles peuvent se développer en douleurs chroniques invalidantes et avoir des impacts sur la qualité de vie des travailleur-euse-s.

« J'ai mal dans le dos comme à peu près tout le monde, c'est ça. »

– A, charpentière-menuisière

Cette réalité est centrale dans les témoignages des femmes rencontrées. Le tiers d'entre elles a ainsi mentionné avoir été en arrêt de travail ou avoir pris un congé personnel à la suite d'un accident du travail (chutes, entorses lombaires, matériel qui tombe sur les pieds, blessures liées à un équipement déficient) ou de douleurs causées par le travail à un moment ou un autre de leur carrière (tendinites, bursites, mal de dos, etc.). Deux travailleuses étaient en arrêt mala-

die au moment où elles ont été rencontrées. Une proportion considérable des travailleuses interrogées éprouvent pour leur part différentes limitations physiques ou douleurs qui ont été causées par le travail qu'elles compensent par la prise d'analgésiques ou par le port d'orthèses. L'automédication et la consommation de différentes drogues afin de soulager les douleurs et suivre le rythme de travail imposé constituent des problèmes reconnus par le milieu, même s'ils sont encore peu documentés; l'assurance MÉDIC Construction prévoit d'ailleurs un programme de lutte aux dépendances à l'alcool, aux drogues et au jeu depuis 1988, et, plus récemment, le gouvernement fédéral a mis en place des initiatives pour lutter contre la consommation et les dépendances aux opiacés dans les métiers spécialisés comme la construction.

Dans la totalité des histoires d'accidents du travail et de maladies professionnelles rapportées, il est possible d'établir des facteurs causaux qui auraient dû être corrigés par l'employeur ou le donneur d'ouvrage comme l'environnement de travail non sécuritaire, l'entretien déficient des équipements et machineries, l'absence de supervision, de formation ou le manque d'équipements de protection individuelle.

« **Le nouveau, même s'il a eu une formation ASP il va se fier à ce qu'il voit : "Tout le monde accepte ça, ça doit être la norme."** »

– S., électricienne

« **C'est juste par la parure, mais souvent c'est comme ça en construction. Les gardes de corps ne t'accote pas dessus, c'est une parure souvent.** »

– M., électricienne

L'absence d'équipements de protection individuelle (harnais de sécurité, gants de travail, masques) touche d'ailleurs particulièrement les femmes qui, en dépit de leur présence croissante sur les chantiers, éprouvent des difficultés supplémentaires à obtenir des équipements de protection adaptés à leur morphologie. Ces équipements sont rarement fournis

d'emblée (les employeurs n'ont souvent jamais envisagé d'avoir une travailleuse à leur emploi et n'ont donc jamais eu à fournir de tels équipements), et les travailleuses rencontrées ont mentionné encore avoir à demander, à plaider leurs besoins « particuliers » et parfois à faire elles-mêmes les recherches nécessaires auprès des commerçants. Bien que les conventions collectives soient claires quant à la responsabilité des employeurs de fournir les équipements de protection, certaines ont admis avoir déboursé les frais nécessaires à leur acquisition.

« **Le matériel de santé et sécurité, si j'en avais de besoin, c'était "organise-toi, c'est pas à moi à te fournir ça".** »

– S., électricienne

L'industrie de la construction est bien connue pour le climat de compétition et de virilité qui encourage la démonstration d'endurance, de force et de témérité. Ces caractéristiques (d'ailleurs considérées naturelles et immuables à la masculinité du milieu) constituent un terreau fertile pour différentes pratiques d'intimidation et de stigmatisation qui affectent non seulement la santé psychologique des travailleuses, mais qui les rendent aussi plus à risque d'accidents et de blessures. La nécessité de ne pas être perçue comme le maillon faible de l'équipe est en effet crucial à l'intégration dans l'équipe de travail et à l'appréciation de l'employeur. Les travailleuses rencontrées ont ainsi rapporté différents événements où elles se sont exposées à des risques d'accidents et de blessures en raison de l'effet de groupe et de la pression qui est mise sur le collectif de travail.

« **Quand tu te blesses pour une compagnie, on dirait que tu es une faible.** »

– C., électricienne

L'histoire d'Évelyne : quand une blessure mal soignée met une carrière en jeu

Évelyne est couvreuse, un métier qui a un taux élevé de blessures et d'accidents. Elle a subi une importante torsion du bras en manipulant une machine fonctionnant sous pression.

« Je me suis pété la gueule sur le chantier de toiture avec une machine à moteur, le bras m'a viré à l'envers. Je suis quasiment sûre que ça part de là. On a quand même déclaré l'incident, j'ai continué à travailler pareil. Ça m'a tiré sur le coup, mais on dirait que ça l'a pris de l'ampleur après et à force de forcer avec des mouvements répétitifs, je pense que c'est un agencement de tout. »

Évelyne continue à travailler au même rythme malgré la douleur qui l'empêche de dormir la nuit. Mais plus le temps avance et « à force de forcer avec des mouvements répétitifs », les douleurs deviennent insupportables. Elle va voir son médecin qui lui annonce qu'elle doit se faire opérer et qu'elle devra probablement abandonner sa carrière. Évelyne repousse l'opération et continue de travailler. Elle prend des antidouleurs pour pouvoir dormir.

« Je ne pouvais même plus lever de charges et malgré que je restais performante, le soir il fallait que j'assomme tellement pour pouvoir dormir et enlever mon mal. »

Évelyne a continué à travailler malgré les douleurs parce qu'elle avait enfin trouvé une compagnie dans laquelle l'employeur reconnaissait ses compétences et semblait disposé

à la garder longtemps. Mère monoparentale en situation de précarité financière, Évelyne craignait de perdre son emploi durement gagné après plusieurs années d'incertitude.

« J'avais besoin de travailler. J'ai des enfants, j'ai un mode de vie et c'est juste ça que je veux faire. J'avais trop peur. Je me suis promenée et j'ai perdu ma job et là j'étais stable. Je me suis dit : "Il va dire que je suis une fille à problèmes." »

Un an plus tard, c'est son employeur, voyant ses souffrances et connaissant son obstination, qui la pousse à accepter l'opération que son médecin lui conseille depuis plus d'un an. Évelyne aura plusieurs mois de rééducation pour que son bras fonctionne correctement. Elle a aussi dû contracter un prêt bancaire parce que les prestations d'assurance-chômage maladie qu'elle touche et ses indemnités d'assurances MÉDIC sont insuffisantes pour couvrir l'entièreté de ses soins et assurer ses dépenses quotidiennes. « Brisée » par l'usure des charges, mais aussi insurgée par les épreuves qu'elle a dû traverser en raison de son emploi dans la construction, particulièrement comme couvreuse, Évelyne rêve d'un programme de sensibilisation et de prévention qui permettrait d'éviter véritablement à d'autres travailleuses de se retrouver dans sa situation.

« Le droit à la formation et à la sécurité d'emploi et pas juste sécurité dans le sens du salaire, mais la sécurité d'être bien formé et de ne pas rentrer chez vous handicapé. »

Depuis quelques années, les intervenant·e·s et les travailleuses observent que l'augmentation de la pression à la productivité se répercute sur les risques d'accidents et de maladies professionnelles. Le fait de devoir travailler rapidement, dans des conditions stressantes et sans supervision (puisque les équipes sont morcelées), fait en sorte que les travailleur·euse·s sont plus susceptibles de s'exposer à des risques supplémentaires pour suivre la cadence. Dans ces conditions, ils-elles ont moins le temps d'évaluer la situation de travail, de déterminer les risques possibles et de prendre le temps de revêtir leurs équipements de protection.

Ces pratiques pourtant cruciales à la prévention sont alors escamotées au nom de la productivité. Les témoignages des travailleuses et des intervenant·e·s démontrent que les secteurs résidentiel et institutionnel-commercial sont particulièrement touchés par cette nouvelle réalité depuis la reprise des activités de la construction en 2020, même si aucun secteur ne semble complètement épargné.



Cette pression à la productivité a des effets particuliers sur les travailleuses. Parce qu'elles sont des femmes et qu'elles travaillent dans une industrie à prédominance masculine, elles font face à des préjugés tenaces à l'égard de leur capacité à accomplir leurs tâches et à travailler dans la construction de façon générale. La légitimité de leur présence sur les chantiers est par conséquent perpétuellement à prouver, auprès de chaque collègue et dans chaque équipe de travail. Les travailleuses ont l'impression de devoir travailler plus fort que leurs collègues masculins, de ne pas pouvoir demander d'aide ou d'assistance (l'utilisation d'équipements de levage, par exemple) et de devoir démontrer une maîtrise sans faille de leurs compétences afin de voir leur travail reconnu au même titre que celui des hommes. Leur capacité à déterminer les risques est plus facilement mise en doute, ce qui fait que leurs demandes (à l'égard de la sécurité des installations et des appareils utilisés par exemple) tendent à être invalidées et ne sont pas prises en compte. Les travailleuses sont par conséquent sujettes à ne pas demander d'aide ou de conseils à leurs collègues ou encore à travailler avec des outils défectueux afin de ne pas renforcer la croyance qu'elles (comme toutes les femmes) n'ont pas la capacité de travailler dans la construction. Les préjugés à l'égard des femmes ont donc pour effet d'augmenter les risques d'atteinte à leur intégrité physique.

« Ce n'est pas à la personne de s'adapter au travail, c'est au travail de s'adapter à la personne. Il faut que les boss arrêtent de primer la qualité de vie de leurs employés pour un service de performance. »

– E., coureuse

D'après les intervenant-e-s et travailleuses rencontrées, la présence syndicale historiquement plus forte sur les chantiers du secteur industriel et l'engagement conséquent des employeurs dans le respect des normes de prévention assure, en général, une meilleure application des mécanismes de prévention dans le secteur ainsi que leur prise en compte dans le rythme de travail imposé. À l'extérieur du secteur industriel, ces normes sont en effet

souvent appliquées de manière irrégulière et peu rigoureuse, particulièrement dans les chantiers de plus petite taille, pour des raisons légales liées à la taille des chantiers (au moment des rencontres avec les travailleuses, la présence d'un comité de chantier n'était obligatoire que si l'on comptait 25 travailleur-euse-s sur un chantier; la réforme de la *Loi sur la santé et la sécurité du travail* en 2021 a porté cette obligation à 20 employé-e-s). Les chantiers résidentiels (CCQ et « hors construction ») opèrent d'ailleurs souvent sous le radar des inspecteur-trice-s en santé et sécurité du travail et des représentant-e-s syndicaux. Par conséquent, l'environnement de travail est plus susceptible d'y être non conforme. Hors du champ de l'application de la Loi R-20, les travailleur-euse-s ne bénéficient pas de la protection syndicale, ce qui rend la défense de leurs droits d'autant plus fastidieuse. Les employeurs peuvent aussi plus facilement contourner les mécanismes de plainte et d'indemnisations à leur avantage sous forme d'arrangements informels, en proposant par exemple de verser des montants d'argent comptant aux travailleur-euse-s pour des accidents non déclarés afin d'éviter d'augmenter leurs primes d'assurance à la CNESST. Ces différences sectorielles s'inscrivent dans la continuité de celles observées sur le plan de la qualité de l'emploi et des conditions de travail.

« Faire un gros chantier génie civil c'est le *jackpot*. Sur les gros chantiers génie civil, les normes sont très strictes, les opérateurs ne peuvent pas opérer si le surveillant de chantier n'est pas là. »

– B., opératrice



Voir « Les chantiers CCQ et leurs différences sectorielles et régionales », p.97 et « La construction "hors CCQ" », p. 113

L'histoire de *Monica* : nier les signes avant-coureurs pour ne pas perdre son emploi

Monica est apprentie plâtrière. Elle travaille principalement dans le secteur commercial, où le manque de main-d'œuvre et la cadence de travail font que son compagnon n'a pas le temps de superviser ses méthodes de travail. Il est souvent absent, affecté sur d'autres chantiers, et Monica doit apprendre les techniques de travail par elle-même. Elle a souvent les mains engourdis en raison des gestes répétitifs et du manque de formation sur les techniques de travail, mais elle continue de travailler en dépit des conseils de ses proches qui l'incitent à consulter un médecin. Un jour, la douleur de ses mains devient très intense, elle échappe continuellement ses outils, elle ne peut plus continuer. Elle décide de partir plus tôt pour aller à l'hôpital.

« Je ne voulais tellement pas arrêter, je pense que c'est pour ça que je n'ai pas voulu aller consulter avant, même si j'avais mal et que j'avais les mains engourdis. C'était pour moi et pour mon boss aussi, je me disais "non, je ne veux pas leur faire ça". Mais à un moment donné, je commençais à lire là-dessus puis tout le monde me disait "retarde-le pas, parce que si tu te maganes trop, ça va encore plus dur à guérir". Mais je suis vraiment allée de reculons. »

Le médecin lui diagnostique le syndrome du tunnel carpien, causé par une compression de ses nerfs au niveau des poignets due à la répétition des mêmes gestes. Monica repart avec une prescription pour des injections de cortisone, plusieurs semaines d'arrêt de travail et la perspective de se faire opérer aux deux poignets. Le diagnostic la décourage par rapport à son avenir dans la construction et à sa capacité de continuer à exercer son métier; elle craint aussi la réaction de son employeur.

« Le médecin a dit : "Tu as vraiment besoin de te reposer, il faut vraiment que tu reposes tes poignets." Je ne voulais pas arrêter pour ne pas... c'est pas que je fais comme si c'était ma compagnie, mais je suis une personne qui aime bouger aussi, je suis *full* vaillante, *full* travaillante, je n'aime pas rien faire. Je ne voulais justement pas arrêter, ne pas mettre mes boss dans la marde. »

L'employeur de Monica fait une déclaration d'accident du travail à la CSST et Monica reçoit des indemnités de remplacement de revenu pendant son arrêt de travail. Il lui reproche cependant de ne pas l'avoir prévenu plus tôt, comme s'il revenait de la responsabilité de Monica de décider de sa charge de travail et des risques encourus.

« Ma boss a dit : "Tu aurais dû nous avertir que tu avais mal, on t'aurait assignée à autre chose, on est déçus, tu aurais dû nous le dire." Oui, mais regarde, premièrement je ne savais pas que ça irait jusque-là, puis quand je suis allée voir le médecin, je ne pensais même pas qu'il allait m'arrêter. »

Monica espère que son employeur la gardera après ses opérations, comme promis. Mais elle a des doutes... elle se rassure en se disant que la main-d'œuvre dans son métier est « rare comme de la marde de pape », et que les difficultés de recrutement des employeurs devraient donc jouer à son avantage une fois qu'elle sera remise sur pied.

Le respect des normes de prévention des accidents du travail et maladies professionnelles demeure donc inégal au sein de l'industrie, notamment en raison des défis liés à la surveillance. La multiplication des sous-traitants sur les chantiers est à cet égard considérée comme un facteur aggravant par les intervenant-e-s rencontré-e-s puisqu'elle facilite la déresponsabilisation des parties prenantes. La prolifération des entreprises de location de main-d'œuvre complexifie d'autant plus le partage des responsabilités relatives à la santé et la sécurité des travailleur-euse-s sur les chantiers en raison du flou entourant la dénomination du « véritable » employeur, particulièrement dans le cas des demandes d'indemnisation pour accidents du travail ou lésions professionnelles. La présence simultanée de travailleur-euse-s salarié-e-s et de travailleur-euse-s d'agence sur un même chantier est aussi associée à une division des tâches; les tâches posant davantage de risques, voire plus dangereuses, semblent plus aisément reléguées aux travailleur-euse-s d'agence.

« **Mais c'est sûr que la compagnie ils vont nous envoyer nous, les travailleurs de l'agence, avant leurs gars pour faire des choses plus dangereuses. Puis même en général, s'ils ont leurs propres employés et des travailleurs de l'agence qui sont à côté, c'est sûr qu'ils vont donner des belles *jobs* à leurs employés, nous on se ramasse avec la marde.** »

– R, manœuvre



La crainte de représailles constitue néanmoins la raison principale pour laquelle les travailleur-euse-s sont peu enclin-e-s à déposer des plaintes relatives à la sécurité de leur milieu de travail ou des demandes d'indemnisation pour lésions professionnelles. Cela est particulièrement le cas des travaux résidentiels, où les travailleur-euse-s évoluent en équipe restreinte et où le petit nombre d'employé-e-s accroît le risque, surtout pour les femmes, d'être identifiée, reconnue et ostracisée. Les travailleuses sont d'ailleurs nombreuses à avoir mentionné avoir peu confiance que la CNESST prenne au sérieux ce risque d'identification dans ses interventions. Cette omerta a pour effet de réprimer les démarches de plaintes que pourraient vouloir amorcer les travailleur-euse-s afin que des améliorations soient apportées sur les chantiers, au profit de pratiques de fuite et de relocalisations individuelles. La crainte de ne plus pouvoir trouver du travail à la suite de telles interventions fait que les travailleuses rencontrées ont tendance à voir le changement d'employeur comme la façon la plus efficace d'améliorer leur situation à court terme.

« **Il y a beaucoup de travailleurs qui vont avoir peur de dire "si je déclare..." , comme s'ils cherchaient à faire chier l'employeur ou *whatever* et que dès qu'ils iront mieux ils vont être mis dehors.** »

– J, mécanicienne



« C'est rare que tu vas voir quelqu'un qui va se blesser et que le boss va lui payer sa journée et lui dire retourne chez vous. »

– E., couvreuse

Les témoignages reçus démontrent que cette crainte de représailles (qui demeure fondée) a des effets néfastes et à long terme sur la qualité de vie générale des travailleuses et leur capacité à continuer à travailler dans la construction. Parce que les douleurs et les limitations qu'elles entraînent sont en effet souvent perçues comme un signe de faiblesse, plusieurs travailleuses ont témoigné avoir continué à travailler en dépit des signaux envoyés par leur corps, repoussant parfois même l'investigation de leurs problèmes par un-e professionnel-le de la santé et compensant les douleurs par la prise de médicaments. Ces délais de prise en charge ont souvent entraîné une aggravation des problèmes rencontrés, voire même nécessité l'arrêt complet des travailleuses. Cependant, les arrêts de travail (indemnisés ou non) ne suffisent pas toujours au rétablissement complet des accidents de travail. Ainsi, les tendinites, problèmes aux tunnels carpiens, elongations, entorses, bursites, hernies, etc. font partie des problèmes chroniques qui ont été déclarés par les travailleuses rencontrées et qui altèrent leur qualité de vie. Comme l'ont rapporté les intervenant-e-s, la reconnaissance des maladies professionnelles et leur indemnisation par la CNESST demeurent extrêmement difficiles pour les travailleuse-s victimes de troubles musculo-squelettiques, en dépit des nombreuses revendications à ce sujet. Ces douleurs et blessures non traitées ou partiellement prises en charge ont des répercus-

sions importantes et parfois durables sur la santé physique et mentale des travailleuses. Certaines ont mentionné vivre avec un sentiment de honte et une perte d'estime de soi, même si elles sont bien conscientes que leur condition de santé est causée par leur travail. L'appréhension des effets cumulatifs du travail sur le corps et la capacité à se projeter à long terme dans l'industrie est un thème récurrent dans les témoignages des travailleuses.

« Je reçois ma feuille de retraite une fois par année qui me dit "ta retraite est à l'âge de 67 ans". Ça fait mal, 67 ans! Je veux-tu travailler physiquement jusqu'à cet âge-là? J'en ai 33 puis j'ai de la misère des fois. »

– P., électricienne

Pourquoi les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles perdurent-ils sur les chantiers de construction? La réponse des représentant-e-s syndicaux et intervenant-e-s en santé et sécurité du travail rencontré-e-s

1

Les risques d'accidents et de maladies professionnelles sont banalisés dans le milieu

« On travaille pour améliorer la santé et la sécurité des gens qu'on rencontre. Ce n'est pas généralisé, mais des fois sur les chantiers plus problématiques, ce qu'on constate, c'est que les gens, ça ne les dérange pas eux autres qu'il y ait des risques. C'est comme si ça faisait partie de la *game*, mais ça ne devrait pas être toléré. »

2

La santé et la sécurité des travailleur-euse-s sont subordonnées aux intérêts économiques des employeurs

« Régler des problèmes c'est souvent de la gestion de plus, c'est de l'argent de plus, c'est des travailleurs de plus. Le monde ne veut pas investir en santé et sécurité. C'est *tough*. Ce qu'on fait à journée longue c'est s'obstiner, argumenter, fait que c'est beaucoup en confrontation malheureusement. Pourtant, il ne devrait pas y avoir de compromis sur la santé et la sécurité. »

3

La pression à la productivité augmente les risques d'accidents et de blessures

« Ce qu'on voit comme problèmes, c'est que tout le monde est poussé au maximum. Quand les boss nous parlent durant les comités, ils sortent leur grande philosophie qu'avant les vacances les gens ne sont pas *focus* parce qu'ils pensent à leur voyage de pêche ou dans le sud, mais la réalité c'est parce que vous mettez une double pression sur les travailleurs, à couler quatre dalles au lieu de deux, à monter cinq murs au lieu de trois. »

4

L'organisation du secteur en de multiples entreprises et sous-traitants de petite et moyenne taille facilite la déresponsabilisation des parties prenantes

« Les gens ne veulent rien faire de plus si ça amène des coûts supplémentaires qui ne sont pas prévus au contrat. Souvent on se le fait dire : "Bien moi je n'irai pas mettre ça, ce n'est pas prévu et ce n'est pas moi qui dois le faire." Ils se relancent la balle et ce qui arrive aussi c'est qu'il y a même des entrepreneurs généraux ou des maîtres d'œuvre qui vont même déléguer dans les contrats, les contrats que leurs sous-traitants n'ont pas lus. Ils pelletent dans la cour de l'autre et l'autre ne le sait pas. En bout de ligne, ça a un impact au niveau de la santé et de la sécurité parce que tout le monde ne veut pas s'en occuper finalement. »

« Les comités de chantier vont nommer les problématiques. Je donne l'exemple : "Il y a un trou à terre, est-ce que ça se peut que ce trou-là se retrouve ailleurs aussi? Pourquoi tu règles seulement ce trou-là et pas les autres et ceux qui vont apparaître la semaine prochaine sur ton chantier?" »

5

L'État est désengagé dans son rôle de maître d'œuvre et de responsable de la santé et sécurité du travail

« Il y a vraiment de gros défis au niveau de la maîtrise d'œuvre surtout dans les contrats avec le public. Mettons avec les villes, avec le ministère des Transports du Québec, avec la Société québécoise des infrastructures... bref là où le gouvernement est impliqué. Le gouvernement ne veut pas être maître d'œuvre, c'est-à-dire, responsable de la santé et de la sécurité. C'est ça qui est *touchy* parce qu'on tombe dans le politique aussi. Ça tombe dans des zones grises, avec des procédures juridiques qui sont vraiment désagréables pour l'inspecteur à mon avis. »

6

Les travailleur·euse·s ne sont pas suffisamment formé·e·s sur les risques d'accidents et de blessures au moment de leur intégration dans l'industrie

« Un paquet de monde rentre par les bassins et ces gens-là ils ne sont pas formés, mais ils ne sont pas formés en santé et sécurité non plus. J'ai vu des affaires très dangereuses parce que les gens ne savaient pas. »

« Je répète souvent aux gens sur le terrain que le code de sécurité pour les travaux de construction n'est pas conçu juste pour un gros chantier industriel. C'est fait pour l'industrie au complet : si t'as un risque de chute, peu importe le milieu dans lequel tu œuvres, tu dois protéger les travailleurs et faire le garde-corps en conséquence. Malheureusement, j'ai encore des gens sur les chantiers de construction résidentiels qui me disent : "Ah, le casque est obligatoire en résidentiel?" Fait qu'on répète, on répète, puis on éduque. Mais on voit que c'est difficile. »

« Il faut dire aux agents de sécurité, qui sont là en principe pour informer, "prenez pas pour acquis que quand vous dites à votre travailleur 'hey, oublie pas de t'attacher', qu'il sait comment le faire. Il va porter le harnais, il va s'attacher, mais la manière dont il va s'attacher fait en sorte qu'il peut se tuer quand même." »

7

Le rôle du compagnonnage et de l'apprentissage en milieu de travail dans l'acquisition des pratiques sécuritaires n'est pas suffisamment valorisé

« J'en rencontre souvent qui sont à leur première journée sur un chantier de construction, puis je m'assure de faire un *speech* au compagnon qui l'accompagne l'apprenti, lui dire : "Lui, tu ne prends pas pour acquis qu'il connaît la santé et sécurité du chantier, il en connaît pas du tout. C'est à toi de t'assurer que le travailleur ait les bons équipements, puis s'il en manque, tu en parles à ton contremaître." »

8

La formation des travailleur·euse·s sur la santé et la sécurité du travail n'est pas arrimée au contexte d'exercice

« Un environnement contrôlé versus un chantier, c'est totalement différent. C'est pour ça que je dis que le compagnon est aussi important parce que quand tu sors de l'école, il y a d'autres trucs que tu vas apprendre dans l'environnement de travail. Je pense que c'est une succession d'apprentissages qui est importante pour arriver au niveau et pour travailler de manière sécuritaire. »

« La CCQ est l'organisme responsable de l'apprentissage et des compétences et la CNESST est responsable en matière de santé et sécurité au travail, mais elles ne se parlent pas. Pourtant, il y aurait certainement des ajustements à faire pour mieux outiller en matière de compétences et d'apprentissage liés à la santé et sécurité, que ce soit l'apprentissage et la transmission des méthodes de travail sécuritaires, des outils à donner à l'employeur, au compagnon, etc. »

9

Les procédures de plaintes en matière de santé et sécurité du travail sont paralysées par le risque de représailles auquel s'exposent les travailleur-euse-s

« C'est dur de revendiquer en santé et sécurité. Les gens en construction n'ont pas de sécurité d'emploi et faire un droit de refus c'est la crainte ultime parce que quelqu'un qui va faire un droit de refus, dans deux semaines il va être *slacké*. Il y a une loi d'omerta malheureusement sur les chantiers parce qu'on a peur. »

« Autant ils sont syndiqués mur à mur, en principe ils devraient être protégés, autant ils ont peur de leur employeur, donc ils veulent pas déranger le contre-maitre pour telle affaire, "on va s'organiser". Ça, c'est un aspect vraiment très présent en construction. Ils vont nous faire des plaintes, puis ils vont nous le mentionner : "Hey, dites-le pas que c'est moi, sinon je vais me faire crisser dehors." »

L'histoire de *Maryse* : ne pas être étiquetée « cas CSST » pour préserver sa réputation et son employabilité

Maryse travaille sur des gros chantiers du secteur institutionnel-commercial. Elle adore son métier et vient tout juste de passer son examen de qualification compagnon avec succès.

Alors qu'elle travaille sur un nouveau chantier, elle remarque que la machine qu'elle utilise est mal entretenue, ce qui la rend difficile à manœuvrer. Elle connaît pourtant bien ce système, l'ayant utilisé ailleurs, et elle sait qu'il s'agit d'un problème d'entretien. L'entretien des machines ne fait pas partie des tâches de son métier, elle avise donc son supérieur afin que la situation soit corrigée. Sa requête est tournée au ridicule : « T'es pas assez forte, va au gym, c'est parce que t'es une fille que t'as de la misère. »

Maryse continue à travailler, espérant que l'entretien de la machine sera fait, mais elle développe des douleurs qui la poussent à consulter son médecin. Celui-ci lui diagnostique une bursite et une tendinite à l'épaule. Il insiste pour connaître le nom de son employeur, mais elle refuse de le lui donner. Maryse craint d'être étiquetée comme un « cas CSST », de voir son nombre d'heures de travail diminuer et de perdre son emploi. Elle ne déclare pas ses douleurs en accident du travail.

« Je n'ai jamais réclamé ça sur la CSST ou rien comme ça parce que mon boss va voir, cas CSST : "Ah lui, lui il va travailler et elle va rester chez elle parce qu'elle s'est plainte." »

Son médecin lui prescrit des injections de cortisone et Maryse consulte un ostéopathe. Plusieurs mois passent, les douleurs s'estompent un peu, mais sa tendinite ne guérit pas complètement. Elle envisage de faire de la physiothérapie, mais ses horaires chargés l'empêchent de réellement prendre en charge sa condition. Maryse est dans un dilemme : elle adore son métier, gagne très bien sa vie, mais elle ne sait pas si elle pourra continuer longtemps en raison de sa douleur à l'épaule qui est devenue chronique. Elle a d'ailleurs remarqué qu'une autre des machines présente le même défaut d'entretien. Elle a informé sa collègue des risques qu'elle court, mais cette dernière hésite à insister auprès de l'employeur pour les mêmes raisons que Maryse.

« J'aimerais ça qu'elle pousse parce que c'est sa machine à elle. Moi je lui ai dit que c'était des plans pour qu'elle se fasse une tendinite. Je veux bien pousser, mais je vais pousser pour mes batailles à moi. »

4.2. Le retrait préventif de la travailleuse enceinte ou qui allaite

« Le retrait préventif c'est très important, ça prend ça! Et il faut que ça change, plein de femmes vont tomber enceintes, elles vont avoir des enfants même si elles travaillent dans la construction. Moi mes enfants sont faits, mais il y en a des plus jeunes que moi. »

– M., mécanicienne

Les postures, les charges à manipuler, le travail en hauteur ou l'exposition à des produits chimiques sont inhérents à la majorité des métiers et des occupations dans l'industrie de la construction. Ils posent des risques significatifs pour les travailleuses enceintes ou qui allaitent. L'accès au programme *Pour une maternité sans danger* constitue un enjeu de santé et sécurité au travail, et non de conciliation travail-famille, en dépit de ses effets similaires sur les perspectives de parentalité. Il revient en effet à l'employeur d'assurer un milieu de travail sans risque pour la travailleuse enceinte ou qui allaite.

Tel que le prévoit le programme, les employeurs sont incités à réaffecter les travailleuses lorsque les dangers pour la santé de la travailleuse enceinte ou pour celle de son enfant à naître ou qu'elle allaite ne peuvent être éliminés. La travailleuse réaffectée conserve alors son salaire et ses avantages habituels. Lorsque la réaffectation n'est pas possible, la travailleuse enceinte ou qui allaite est « retirée » de son milieu de travail tant et aussi longtemps que les risques sont présents et qu'il n'y a pas de réaffectation possible. Lors de la première semaine du retrait préventif, l'employeur verse 100 % du revenu qui était prévu sous forme de salaire. Les deux semaines suivantes, il verse une indemnité qui équivaut à 90 % du revenu net annuel, montant qui lui sera ensuite remboursé par la CNESST. La CNESST poursuit ensuite les versements équivalents à la travailleuse, jusqu'au début du versement des prestations du RQAP (cinq semaines avant l'accouchement) ou tant et aussi longtemps qu'elle allaite. Pendant cette période, les travailleuses ne contribuent cependant pas à leur

fonds de pension, ce que plusieurs ont d'ailleurs déploré, même si elles y ont droit en théorie.

« Toi parce que tu crées la vie, tu perds deux ans de fonds de pension. »

– K., tuyauteuse

Le fait que toutes les travailleuses rencontrées (sauf une seule) qui étaient dans l'industrie au moment de leur grossesse aient été ou se soient retirées de leur travail — plutôt qu'affectées à un autre poste ou à d'autres tâches ne comportant pas de dangers — témoigne de la lenteur du milieu à s'adapter aux besoins des femmes dans l'industrie. L'accès au retrait préventif est par conséquent crucial pour les travailleuses de la construction du fait que les réaffectations demeurent rares (la surreprésentation des très petites entreprises n'aide d'ailleurs pas).

« Pourquoi ils se fendraient le cul en mille pour me trouver de la job alors qu'ils peuvent juste me dire : "Profite de ton congé ma belle et va te reposer"? Mais la belle n'a pas envie de se reposer. »

– K., tuyauteuse

Le fonctionnement de l'industrie et plus particulièrement l'instabilité de l'emploi pose cependant d'importantes barrières en matière d'accès au retrait préventif. Les travailleuses qui apprennent qu'elles sont enceintes alors qu'elles sont sans emploi (entre deux contrats, au chômage ou en congé de maternité parentale par exemple) sont en effet inadmissibles au programme *Pour une maternité sans danger* tant qu'elles n'occupent pas un emploi. Pour être admissibles et recevoir des indemnités de remplacement de revenu, les travailleuses devraient en effet se faire embaucher, puis remettre à leur nouvel employeur un certificat médical exigeant qu'elles soient retirées de leur milieu de travail. Dans la pratique, cela veut dire que les travailleuses devraient se faire

embaucher pour un emploi qu'elles savent qu'elles ne seront pas à même d'occuper, et s'exposent par conséquent à différentes formes de réprimandes pouvant entacher leur réputation. En annonçant leur grossesse d'emblée et les circonstances qui les amènent à chercher à être embauchées, les travailleuses s'exposent à la discrimination, en dépit de leur droit fondamental d'obtenir un emploi sans discrimination à l'égard de la grossesse.

Une autre barrière importante dans l'accès des travailleuses au retrait préventif concerne la facilité avec laquelle les mises à pied sont utilisées pour cacher des pratiques de congédiement discriminatoires. En plus de la contribution salariale des employeurs et des démarches bureaucratiques liées au programme *Pour une maternité sans danger*, la fausse croyance voulant que le retrait préventif d'une travailleuse augmente les cotisations de l'employeur fait que plusieurs préfèrent briser la relation d'emploi avec la travailleuse lorsque cette dernière annonce sa grossesse. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont vécu ou ont été témoins de telles situations. Les intervenant-e-s syndicaux rencontré-e-s sont unanimes quant à l'ampleur du phénomène. Ces congédiements déguisés ont pour effet de rendre inadmissibles les travailleuses au programme et aux mesures d'indemnités du revenu prévu. Une rupture du lien d'emploi pendant le retrait préventif aurait d'ailleurs les mêmes conséquences. Ainsi, il n'est pas rare qu'une travailleuse enceinte dans l'industrie de la construction tente des démarches de recherche d'emploi à la suite d'une mise à pied durant leur retrait préventif afin de récupérer leur accès au programme.

« Nous autres, on n'a pas le choix d'être en retrait préventif. Où je suis, c'est sûr que si je tombe enceinte, je ne peux plus travailler. C'est officiel, c'est écrit dans le ciel! Mais si je tombe enceinte et que je suis entre deux emplois, il n'y a rien pour moi. C'est fini, j'ai pas d'argent pendant neuf mois de grossesse. »

– S, soudeuse

« La compagnie avait laissé le truck dans la cour de la fille avec les 100 000 \$ d'instruments d'arpentage pendant tout l'hiver, mais au printemps quand est venu le temps de la réengager pis qu'elle était enceinte, finalement ça a l'air qu'ils n'avaient jamais prévu la réengager. »

– M, charpentière-menuisière

Les travailleuses sont par conséquent encouragées à ne pas mentionner à leur employeur qu'elles sont enceintes avant d'avoir leur certificat médical en main. Une mise à pied qui surviendrait à ce moment pourrait alors plus facilement être rattachée à l'annonce de la grossesse et faire l'objet d'une plainte pour pratique interdite et discrimination fondée sur la grossesse. Cela nécessite cependant que les travailleuses soient au courant de leurs droits et des procédures administratives qu'elles doivent suivre, qu'elles aient facilement accès à un-e médecin de famille et qu'elles reçoivent du soutien dans leur démarche.

Les travailleuses qui ne parviennent pas à se rendre admissibles au programme *Pour une maternité sans danger* vont parfois tenter de se rabattre sur les prestations de l'assurance-chômage maladie. Ce programme n'est cependant pas conçu à cette fin — il est censé être réservé aux personnes inaptes au travail pour des raisons médicales —, ce qui fait que la déclaration d'inaptitude au travail est accordée de façon discrétionnaire par les médecins, selon leur compréhension et leur sensibilité face à la situation de la travailleuse. Le taux de recouvrement de revenu de l'assurance-chômage maladie est aussi dramatiquement plus faible (55 % du revenu annuel, pour une période qui était maximale à 15 semaines selon la règle en vigueur en 2022), ce qui peut placer les travailleuses dans une situation de dépendance envers le soutien financier de leurs proches. Les travailleuses rencontrées ont dénoncé vigoureusement ces situations qui placent les femmes enceintes devant un important stress financier qui se répercute sur leur grossesse.

L'histoire de *Mélina* : devoir batailler pour son droit au retrait préventif

Mélina travaille pour le même employeur depuis deux ans. Lorsqu'elle apprend qu'elle est enceinte, elle consulte un médecin qui lui dit que les risques que pose son métier pour sa grossesse font qu'elle doit être réaffectée à d'autres tâches ou mise en retrait préventif par son employeur. Lorsque Mélina en fait l'annonce à son employeur, plutôt que de se réjouir avec elle de la venue prochaine de son enfant, celui-ci a plutôt le réflexe de la mettre à pied sur-le-champ en prétextant un « manque d'ouvrage ».

« Ils ne voulaient pas me donner le retrait préventif. Je sais pas, c'est comme si c'est mal connu dans la construction, c'est comme s'ils pensent que si je fais un retrait préventif, ça va automatiquement être vu comme un accident du travail et c'est pas bon pour la compagnie. »

Cette rupture du lien d'emploi a cependant pour effet de rendre Mélina inadmissible au programme *Pour une maternité sans danger*. Devant la perspective d'absence de revenus pour plusieurs mois, Mélina contacte son représentant syndical qui la met en lien avec l'avocat du syndicat. Ce dernier prend alors rapidement contact avec l'employeur pour lui expliquer de quoi il retourne : un retrait préventif n'est pas considéré comme un accident du travail et le licenciement d'une travailleuse à l'annonce de sa grossesse est une pratique interdite.

Le syndicat oblige l'employeur à réembaucher Mélina afin qu'elle ait accès au retrait préventif.

« Ils ont dit qu'ils avaient eu un nouveau contrat, mais c'est à cause de l'appel de l'avocat du syndicat, c'est sûr. »

Bien que Mélina ait pu faire valoir ses droits et être couverte par le programme de retrait préventif, elle a tout de même perdu les deux semaines d'indemnités qu'elle aurait dû recevoir si elle n'avait pas été licenciée.

« Ils m'avaient déjà coupé deux semaines, parce qu'ils avaient dit que le contrat était fini et pendant ces deux semaines, j'avais pas droit à la CSST. »

Mélina a dû batailler pour pouvoir avoir les indemnités de revenu auxquelles elle avait droit. Malgré tout, elle se considère « chanceuse » d'avoir eu accès au retrait préventif, car elle connaît des travailleuses qui, comme elles, ne travaillaient pas au moment où elles ont appris qu'elles étaient enceintes, et qui n'ont eu aucun revenu pendant leur grossesse.

Quels sont les obstacles d'accès des travailleuses de la construction au programme *Pour une maternité sans danger*? La réponse des intervenant·e·s syndicaux

1

Les employeurs croient que le retrait préventif de la travailleuse entraînera une cote négative à leur dossier CSST

« Dans leur tête, une travailleuse enceinte ça crée des problèmes pour eux, ils ont l'impression que ça va faire une tache à leur dossier, que ça va leur coûter plus cher à la CSST, mais c'est complètement faux! Il y a comme un gros travail d'éducation à faire... puis en même temps faut pas oublier qu'on a une majorité de petites voire très petites entreprises, que les gars ont leur bureau dans leur *pick-up*. »

2

Les obligations de paiement et de réembauche sont vues comme des contraintes embarrassantes par les employeurs

« Ça ne leur tente pas et c'est surtout que, au-delà de l'argent qu'ils ont à payer, parce qu'ils ont une semaine à payer de leur poche, après ça c'est remboursé par la CNESST et ce n'est pas imposé, mais pour eux c'est de se dire : "Après ça est-ce que ça me tente de la garder, est-ce qu'elle va être là dans un an?" Ils se projettent comme étant un problème futur qui, je pense, n'arrive jamais parce que quand tu arrives après le congé de maternité, *anyway* dans la construction, d'après moi, tu te retrouves une *job* n'importe où ailleurs, même si tu aurais un certain droit de revenir. Mais non, ils ne le font pas et ça gosse. »

3

Les dispositions de préavis et de droit de rappel des conventions collectives rendent les travailleuses vulnérables aux pratiques discriminatoires

« Ben, après ça tu as des situations où tu te dis "c'est dégueulasse et illégal", ce qui est peut-être des fois

pire, comme la personne se fait annoncer le mardi qu'elle va être mise à pied, elle apprend le vendredi trois jours après qu'elle est enceinte... Elle est mise à pied, il va probablement y avoir une date de réembauche un peu plus tard, elle a la cessation d'emploi, elle apprend sa grossesse le vendredi, elle reçoit son retrait préventif à peu près au même moment, le retrait préventif est refusé parce qu'à ce moment-là elle n'a pas d'emploi. Fait que là, la question c'est le droit de rappel, mais si le droit de rappel est respecté, c'est dur de faire quelque chose. »

« C'est ça le problème, théoriquement vous avez raison de dire "tu peux être réengagée après", mais les employeurs sont maîtres dans l'art de jouer avec le droit de rappel, c'est ça le but du droit de rappel qui est si court dans la construction, c'est de pouvoir te débarrasser de qui tu veux quand tu veux, puis après ça on a beau dire qu'on n'est pas censée être discriminée, mais ce n'est pas vrai qu'une femme qui a déjà probablement une prise contre elle, qui va venir se chercher une *job*, et si tu ne dis pas que tu es enceinte, tu commets comme une faute parce que tu mens à ton employeur, et si tu le dis, ben là les chances qu'il t'engage... »

4

Les procédures liées au retrait préventif sont contre-intuitives pour les employeurs

« Le problème c'est que le jour où elle perd son emploi, même s'il y a des chantiers qui redeviennent disponibles, quand est-ce qu'il y a un employeur qui va la réengager pour la remettre tout de suite en retrait préventif? Dans leur tête, ils présument qu'elle n'est pas disponible pour travailler parce qu'elle est enceinte. »

« Il y a un devoir d'éducation des mutuelles de prévention qui doit se faire. Ce sont de petits employeurs,

ils ne sont souvent pas en capacité de gérer leurs dossiers CSST et ce sont les mutuelles de prévention qui le font pour eux. Les mutuelles ont un devoir d'information et de sensibilisation sur les bonnes pratiques en matière de SST, notamment *Maternité sans danger*, la question est de savoir à quel point elles le font. »

5

L'objectif premier du programme *Pour une maternité sans danger* n'est pas bien compris et les possibilités de réaffectation sont souvent impossibles en raison de la taille des entreprises

« Contrairement à d'autres industries où mettons tu pourrais peut-être te faire réengager dans un poste où il n'y a pas de danger, dans la construction c'est automatique, quand tu arrives à la santé publique, ils vont tout de suite te dire qu'un poste dans la construction c'est "non, non", parce que c'est physique, parce que les risques d'accidents de travail sont au plafond. »

« Oui le but premier du programme c'est d'éliminer les risques à la santé et de réaffecter la travailleuse à des tâches sans risque avant de l'envoyer chez elle, mais dans les faits, la réalité de la construction c'est qu'il n'y en a quasiment pas de possibilités de réaffecter la fille, et très souvent, de toute façon, ils ne vont pas se donner la peine d'évaluer ça. »



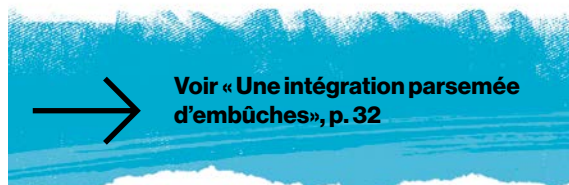
©CSD-Construction

5. Le harcèlement sexuel et sexiste

Le fonctionnement de l'industrie de la construction, et plus particulièrement son organisation en de multiples entreprises pour la réalisation de travaux à pied d'œuvre, favorise un climat de compétition qui place les travailleuse-s les un-e-s contre les autres pour obtenir et conserver les emplois convoités. Cette culture du travail, alimentée par un ensemble de normes de virilité et de misogynie, constitue un terrain fertile pour différentes formes de harcèlement, d'agressions et d'intimidations à caractère sexiste et sexuel.

« Ils essaient de nous dissuader qu'on n'est pas capable de faire notre *job*. Mais c'est pas vrai, on la fait en esti, on la fait 500 fois plus que toi mon homme, parce qu'en plus il faut endurer toutes tes conneries. »

– V, calorifugeuse



Les travailleuses que nous avons rencontrées n'ont pas été directement appelées à décrire leurs expériences de harcèlement. Elles ont cependant été nombreuses (la quasi-totalité) à saisir l'occasion pour dénoncer différents événements qui ont marqué leur carrière et qui ont souvent eu des effets structurants sur leur trajectoire professionnelle. Les agissements dénoncés se distinguent du harcèlement psychologique ou plus largement des formes d'intimidation qui touchent l'ensemble des travailleur-euse-s en ce qu'elles ciblent les travailleuses parce qu'elles sont des femmes. D'ailleurs, il est important de rappeler que le harcèlement sexuel est juridiquement reconnu comme étant une composante du harcèlement discriminatoire, en plus de constituer une violence à l'égard des femmes et une atteinte à la dignité, il porte une atteinte au droit à l'égalité des femmes au travail.

Les propos et gestes dont ont témoigné les travailleuses ont la particularité de cibler et de dévaluer des caractéristiques qui sont traditionnellement associées à la féminité et aux rôles sociaux qui lui sont associés (travail domestique, responsabilités parentales, disponibilité sexuelle). Qu'ils soient exprimés

de façon explicite ou sous le couvert de blagues, ces propos et gestes ont pour effet de rappeler aux travailleuses leur position d'altérité sur les chantiers, considérés réservés aux hommes. Ainsi, en dépit des nombreux efforts déployés afin de prétendre au titre de « travailleur », les travailleuses peinent à s'extraire des préjugés et stéréotypes sexistes qui les précèdent et à partir desquels elles sont d'emblée évaluées.

« Il y avait même un boss à un moment donné qui m'avait dit : "Qu'est-ce que tu fais ici, toi? Pourquoi t'es pas dans ta cuisine en train de laver tes chaudrons?" »

– T., calorifugeuse

Si plusieurs des travailleuses ont dénoncé la récurrence de blagues à connotation sexiste ou sexuelle et leurs effets sur leur sentiment d'intégration, il faut souligner qu'une grande proportion d'entre elles a aussi témoigné d'agissements qui ont eu un impact direct sur leur dignité et leur sentiment de sécurité. Des avances sexuelles insistantes, des insultes sexistes (succédant parfois au refus de telles invitations), mais aussi des contacts physiques non consentis et des voies de fait – dont certains ont nécessité l'intervention des services policiers – ont été rapportés comme partie intégrante de leur parcours. Il convient cependant de ne pas hiérarchiser ces expériences sur le plan de leur nature ou de leur répétitivité, mais plutôt de les appréhender dans leurs effets. Intentionnellement ou non, ces agissements ont pour conséquence d'exclure les travailleuses des emplois convoités, et, à terme, de les pousser hors de l'industrie – avec les effets durables que ceci suppose sur leur estime personnelle et leur santé psychologique. Les différentes formes de harcèlement, d'intimidation et d'atteinte à l'intégrité physique ont donc pour effet de préserver les emplois les plus convoités au collectif masculin dominant.

« Il me disait qu'il aimait les filles asiatiques comme moi, que sa blonde était jalouse. Pourtant je faisais toujours attention à ce que je faisais, à ce que je disais. C'est devenu de plus en plus difficile pour moi, avec le temps ça s'accumule et ça dérange pour vrai. »

– S., manœuvre

Bien que le harcèlement suscite des considérations croissantes de la part des organisations syndicales, du gouvernement et de la CCQ, sa composante sexiste et sexuelle demeure néanmoins banalisée sur les chantiers et par les acteurs concernés. Les travailleuses qui ont amorcé des démarches afin d'agir sur leur milieu de travail ont d'ailleurs rapidement constaté l'important fossé entre les discours de « tolérance zéro » et la façon avec laquelle la problématique a été réellement prise en charge. Plusieurs des signalements ou plaintes des travailleuses ont en effet été banalisés d'emblée, souvent parce que perçus comme un conflit interpersonnel plutôt que d'être traités dans leur dimension discriminatoire. Qui plus est, les mesures mises en place ont pour leur part souvent été jugées insuffisamment punitives à l'endroit des personnes responsables (congelés avec solde, réprimandes de façade) et sans effet à court et à long terme sur la situation rapportée. Parce que ces réponses inefficaces minimisent la portée des agissements problématiques, elles ont aussi pour effet de victimiser à nouveau les travailleuses et d'aggraver la détresse ressentie.

Le peu de confiance envers les acteurs du milieu, mais aussi la crainte d'être étiquetée et stigmatisée dans leur équipe de travail (et plus largement dans l'industrie et de courir le risque de ne pas être embauchée à nouveau), fait en sorte que les travailleuses sont très réticentes à exercer leurs droits. Elles savent que leur faible nombre dans l'industrie les rend facilement identifiables et repérables, ce qui rend leur réputation d'autant plus fragile. Qui plus est, l'omerta qui entoure les plaintes est d'autant plus

L'histoire de *Kaila* : menacée pour avoir dénoncé une agression sexuelle

Kaila débute dans l'industrie de la construction. Elle se sent intégrée dans son équipe de travail et s'entend bien avec tout le monde. Un travailleur s'est cependant entiché d'elle et lui impose son « affection ».

« Ça fait quelques mois que je suis là et il y a un monsieur qui est super gentil, mais il commence à être un petit peu colleux et il me prend par le cou et des petits becs dans le cou et tout. »

Kaila tente de mettre une distance, mais son collègue continue et va jusqu'à se frotter sur elle. « Je me dis que je suis apprenti 1 et je viens de sortir de l'école et je ne savais pas quoi faire. La première affaire que je m'étais faite dire c'était de ne pas faire de plainte parce que j'allais me faire étiqueter et que mon nom allait être fini. »

Elle va voir son représentant syndical pour lui exposer la situation, en lui précisant qu'elle ne veut pas porter plainte. Elle veut simplement que le travailleur en question ne puisse plus l'approcher. Lorsqu'elle rentre au travail le lendemain matin, elle est cependant rapidement confrontée par un des amis du travailleur :

« Le monsieur est imposant en titi. Il me dit : "Mon chum a des problèmes à cause de toi." J'ai dit : "Je n'ai pas fait de plainte, la situation est entre moi et lui et ça ne regarde personne d'autre, c'est tout." Et là il me dit : "En tout cas, tu vivras avec les conséquences de tes actes et attends-toi à ce qu'il y ait du monde qui viennent te voir." Je capotais. »

Apeurée, Kaila décide cette fois de porter plainte formellement. L'employeur suspend le travailleur qui l'avait harcelée et son ami avec solde. Kaila trouve la punition plutôt légère, mais pense que l'affaire est réglée. Au retour des deux acolytes sur les chantiers cependant, une blague commence rapidement à circuler au sein de l'équipe : « Si tu veux des congés payés, t'as juste à souffler dans le cou de Kaila. »

Trouvant la situation insupportable, Kaila contacte la CNESST et la CCQ, qui lui répondent ne rien pouvoir faire. En revanche, son syndicat la soutient et lui conseille d'aller déposer une plainte à la police.

« Le premier, quand il s'est fait dire d'arrêter de venir me voir, il a arrêté, c'est l'autre qui n'a jamais arrêté. J'ai laissé tomber, mais je ne voulais juste pas travailler à la même place que lui. Mais l'autre, je l'ai poursuivi. Il n'avait pas d'affaire à s'en mêler. C'est pas que je trouve ça acceptable son frottage, mais je ne trouve pas ça acceptable non plus de venir créer une ambiance de malaise en venant me menacer comme ça. »

Kaila juge déplorable l'inaction de sa hiérarchie.

« Déjà en partant, il y a eu un gros manquement de la part de la compagnie parce que la compagnie était supposée m'aviser des procédures qui étaient à suivre à leur retour et de m'informer aussi de leur retour. Ça n'a pas été fait non plus. »

sévère à leur égard parce qu'elles sont des femmes et qu'elles portent le poids des préjugés voulant que les dénonciations de harcèlement et d'agression des femmes soient animées par une volonté de vengeance, voire que les plaintes sont tout simplement non fondées.

« C'était une grosse lacune au niveau des compagnies avec leurs politiques de tolérance zéro. Ça touche un peu la CCQ et la CNESST et leur programme contre le harcèlement, mais ça vaut ce que ça vaut... C'est juste des beaux mots écrits sur une pancarte, mais qui ne veulent rien dire. »

– K., mécanicienne

« Quand il arrive des situations comme ça, on dirait qu'ils ne sont pas outillés ou qu'ils ne veulent pas prendre position. Au final, on se retrouve toute seule. Soit on parle, mais d'un autre côté, parler pourquoi? On n'a pas de support et si tu parles, tu vas être considérée comme quelqu'un qui devient un danger pour eux. »

– É., charpentière-menuisière



Se retrouvant à bout de ressources, une forte majorité des travailleuses rencontrées qui ont vécu du harcèlement ont préféré quitter leur emploi, avec l'espoir de se replacer dans un milieu de travail plus sain et ouvert à leur présence. Dans certains cas, cette décision avait d'ailleurs été discutée avec leur employeur afin que ce dernier motive la cessation d'emploi par le « manque de travail », facilitant ainsi l'accès de la travailleuse aux prestations d'assurance-chômage. Bien qu'appréciée par les travailleuses qui y ont eu recours, cette pratique épargne dans les faits l'employeur de son obligation d'agir contre le harcèlement. De plus, cette stratégie peut avoir des conséquences à moyen terme sur les travailleuses puisqu'elle complexifie leurs démarches ultérieures de demande d'assurance-chômage.

« Il y en a un une fois, il ne s'est pas essayé physiquement, mais il était très cochon dans ses mots. À la fin j'étais plus capable, j'ai lâché et je suis partie ailleurs. »

– P., électricienne



La majorité des travailleuses ont fait part des différentes techniques et stratégies développées au fil de leurs années d'expérience dans l'industrie pour faire cesser les comportements problématiques ou du moins prévenir leur escalade. Ce sont des stratégies d'ordre interpersonnel, où les travailleuses usent de tact, souvent d'humour, et parfois de menaces. Bien que plusieurs aient témoigné du succès de cette approche, il convient de souligner que son impact est limité et qu'elle est toujours à recommencer puisqu'elle se limite à la travailleuse elle-même, et au(x) travailleur(s) concerné(s). Cette approche individuelle fait ainsi porter aux travailleuses le fardeau de la sensibilisation et de l'éducation à l'égalité au sein de l'industrie, contribuant à terme à leur épuisement mental. Cette stratégie individuelle a donc ses limites puisqu'elle ne permet jamais de s'attaquer fondamentalement aux mentalités sexistes et aux pratiques discriminatoires qui persistent dans l'industrie. Sur un autre chantier, avec une autre équipe de travail ou auprès d'un autre employeur, il n'est jamais exclu que de tels comportements sexistes réémergent dans une forme ou dans une autre. Il n'est pas non plus exclu que ces mêmes comportements soient reproduits par le même travailleur ou employeur auprès d'une autre travailleuse. Les témoignages reçus illustrent avec force les efforts et combats individuels menés, alors qu'une prise en charge collective serait nécessaire. À cet égard, l'appui et la solidarité des collègues ont été plusieurs fois mentionnés comme des éléments structurants permettant aux travailleuses de prendre conscience du caractère sexiste des agissements et d'entreprendre des démarches pour les faire cesser. À l'inverse, le manque de soutien, le déni ou la banalisation du harcèlement par les collègues, le représentant syndical ou les supérieurs ont accentué la détresse des travailleuses. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont d'ailleurs mentionné s'être tournées vers différents groupes « par et pour les femmes » sur les médias sociaux (Facebook, Instagram, TikTok) afin d'échanger et de collectiviser leur vécu.

L'histoire d'Eva : devoir adapter ses comportements en raison du harcèlement sexuel

Eva travaille dans l'industrie depuis quelques années. D'origine sud-américaine, Eva remarque que ses collègues ne semblent pas vouloir l'inclure dans l'équipe malgré les efforts qu'elle fait.

« Ils étaient comme un *boys club*. Ils sortent ensemble, ils vont au parc, ils font un BBQ. Mais moi je n'étais jamais invitée pour rien. »

S'ils déclinent ses invitations et l'excluent de leurs sorties, cela ne les empêche pas de lui faire des avances sur son lieu de travail. Eva devient d'ailleurs hypervigilante sur sa façon de communiquer avec ses collègues. Elle ne veut surtout pas semer l'ambiguïté. Malgré ses précautions, son compagnon s'amourache d'elle progressivement.

« Il avait beaucoup d'empathie envers moi, quand je lui ai raconté ma vie, j'ai gagné beaucoup de respect de lui. Il disait qu'il était tombé amoureux de moi. Il était comme "je t'aime bien, tu es gentille avec moi et en plus tu es très belle". Il y avait des fois où il me regardait avec des étoiles dans les yeux. Il y avait des collègues de travail qui disaient : "Hey, il te regarde, hein?" Je trouvais que je ne pouvais pas laisser développer

plus cette histoire et c'est une des raisons pourquoi je suis partie. Je trouve que ça devenait un peu *touchy*, et je ne voulais pas que ça me fasse une mauvaise réputation. »

Eva a donc préféré quitter son emploi, de crainte que la réaction de son collègue à son rejet ne se retourne contre elle. Aujourd'hui, elle travaille pour une entreprise dans laquelle elle se sent respectée. Affectée par les événements précédents, Eva conserve cependant un certain stress face à la « bonne » façon d'agir, mais tente d'éduquer et de sensibiliser ses collègues malgré tout.

« J'ai appris comment garder un peu de distance, grâce à mes expériences négatives et positives. Ça devient donc positif parce que ça devient un outil pour moi. Quand je raconte une histoire, quand je raconte un comportement à mes nouveaux collègues de travail, ils vont comprendre qu'ils ne devraient pas faire ça. Je ne savais pas trop comment travailler avec un gars, maintenant je sais ce qu'il ne faut pas dire. Maintenant, je fais attention avec ce que je fais et à ce que je dis, mais il faudrait toujours faire attention même avec des choses qui ne me concernent pas, c'est quand même stressant au final. »

sur les chantiers. Ces groupes ont été présentés à plusieurs reprises comme des espaces importants leur permettant de discuter avec d'autres femmes des problèmes qu'elles rencontrent, mais également comme des espaces leur permettant de reconnaître la profondeur des obstacles systémiques induits par le sexisme.

« Il y avait une fille sur le chantier, elle m'a demandé un conseil, elle trouvait ça *tough*. On a jasé puis elle a eu un regain de courage. Il faut se parler, s'encourager, moi aussi j'ai déjà eu des *pep talks* comme ça, c'est quelque chose qu'on passe aux autres femmes. »

– R, manœuvre

Les agressions à connotation sexiste ou sexuelle et les expériences de banalisation et de revictimisation qui ont été partagées par les travailleuses ont des effets à long terme. La précision des détails donnés et l'émotivité témoignent de la façon avec laquelle ces événements les ont marquées, quand bien même elles voudraient laisser ces souvenirs derrière elles et porter leur attention sur les aspects positifs de leur vie actuelle. Certaines font preuve de résilience et voient dans ces expériences une forme d'apprentissage les ayant menées à forger le caractère nécessaire à leur intégration. Or, cette tendance à vouloir trouver la force et la persévérance nécessaires à l'intérieur de soi contribue à faire porter la responsabilité de leur sort aux travailleuses qui partent. Plusieurs des travailleuses interrogées doivent ainsi conjuguer avec des souvenirs vifs, voire traumatisants, qui ont des impacts

L'histoire de *Véronique*: l'importance du soutien des pairs dans les démarches de plaintes

Véronique travaille dans l'industrie depuis de nombreuses années. Bien qu'elle s'épanouisse aujourd'hui dans la construction, elle se souvient avec dégoût et amertume de ses débuts dans l'industrie, alors qu'elle était apprentie. Au début de sa carrière, Véronique a été prise pour cible par un contremaître qui l'a harcelée sexuellement et qui l'a intimidée par tous les moyens afin de l'inciter à quitter son emploi, vraisemblablement afin qu'elle soit remplacée par un de ses amis. Cette expérience a profondément atteint son sentiment de sécurité et a encore des effets sur sa santé mentale. « Quand j'en parle, encore aujourd'hui je lui vois le visage, je sens son odeur, même si ça fait des années. »

Il lui faisait des avances sexuelles et la menaçait dès qu'il en avait l'occasion. Lorsqu'il l'envoyait travailler en hauteur, il lui glissait des menaces à l'oreille : « Moi si j'étais à ta place je vérifierais toujours mon harnais, un accident c'est vite arrivé... »

Véronique répondait dès qu'elle pouvait à ces menaces afin de ne pas montrer sa peur : « J'apprenais bien pis je travaillais bien et j'adorais ce que je faisais. J'étais aimée de tout le monde. Mes collègues me disaient : "Laisse-le faire c'est un cave." Mais quand c'est rendu que tu t'en vas dans un coin pour faire ta *job* et qu'il vient te voir et te dit : "On est tout seuls ici et y'a personne qui peut t'entendre..." » Je te jure, nous autres une chance qu'on travaille avec des outils coupants, des ciseaux, des couteaux. J'en ai planté un dans table et je lui ai dit : « Mon osti j't'avertis. » Loin de cesser, l'intimidation s'aggrave et Véronique est épuisée sous l'effet du stress et de la peur. Elle a la nausée le matin chaque fois qu'elle doit se rendre au travail.

Si ses collègues lui donnent raison en privé, jamais ils ne la soutiennent en public. Ces derniers ont peur de perdre leur emploi ou de s'attirer des problèmes. Voyant la situation s'aggraver et n'en pouvant plus, elle demande donc à son syndicat d'intervenir. Or, lorsque le représentant se déplace sur les lieux pour faire enquête, aucun de ses collègues ne corrobore ses propos. Soudainement, personne n'a rien vu ni rien entendu. Certains lui avaient d'ailleurs conseillé de « ne pas faire de vagues », car aucune compagnie ne voudrait l'embaucher.

« Eux autres avaient tellement peur de perdre leur place qu'ils n'ont rien dit. Personne n'a parlé. Il ne s'est rien passé. Ils voulaient me changer de place, mais pourquoi c'est moi qui devrais changer, c'est pas vrai que c'est moi qui va changer de place pis faire moins d'heures, moi aussi j'ai des enfants à faire vivre, moi aussi j'ai des obligations, c'est pour ça que je suis rentrée dans construction, je fais ça parce que j'aime ma *job*, pis que je veux avancer! »

Pire encore, ses démarches auprès de son syndicat et de l'employeur, loin d'avoir le résultat attendu, ont plutôt pour conséquence qu'elle devient alors ostracisée par ses collègues qui ne lui adressent plus la parole. Aller au travail est alors la source d'une grande souffrance : elle a peur non seulement pour sa sécurité, mais aussi pour sa vie. Elle décide de déménager hors du Québec afin d'exercer son métier dans une autre province.

Malgré cet événement traumatisant, Véronique décide, quelques années plus tard, de revenir au Québec pour travailler à nouveau sur les chantiers. À nouveau victime de harcèlement de la part d'un collègue, toute l'angoisse liée à cette expérience remonte rapidement.

« Je suis devenue blanche comme un drap, le plancher bougeait, c'est pas vrai que je vis ça, je viens de revenir et c'est encore pareil. J'étais dans tous mes états, criss je peux-tu juste faire mon travail et avoir la paix? J'étais prête à partir, à démissionner, je voulais vomir. »

Soutenue par un de ses collègues et en dépit de la peur d'être ostracisée une fois de plus, elle porte plainte auprès de l'employeur. Des collègues confirment ses dires et témoignent. L'intervention mène à des sanctions. Bien que rassurée par la tournure des événements, Véronique estime que, même si les plaintes sont aujourd'hui prises bien plus au sérieux qu'il y a vingt ans et que les autres travailleurs sont plus prompts à prendre la parole, il y a encore du chemin à faire pour faire changer la mentalité du secteur à l'égard des femmes.

sur leur façon d'appréhender leurs relations avec des collègues masculins. C'est d'ailleurs à cause de ces expériences et souvenirs douloureux que certaines refusent désormais les possibilités d'emploi qui pourraient être plus avantageuses sur le plan de leur progression professionnelle afin de se concentrer sur des chantiers où elles considèrent que les équipes sont plus ouvertes à leur présence.

« C'est des microagressions qui arrivent à chaque jour, ça s'accumule, puis à un moment donné tu vas éclater, mais c'est pas pour une raison concrète où tu peux dire "OK, c'était ça", tu ne peux pas, c'est des microaffaires qui s'accumulent. »

– R, manœuvre

« La seule affaire, c'est que les gens ne sont pas polis. Ils traitaient les apprentis comme des trous de cul. Le nombre de fois où je me suis fait dire "hey *bitch* vient ici, hey salope vient ici". À un moment donné j'étais pu capable, j'ai mis mes pieds à terre pis j'ai crié dans le chantier, devant tout le monde, devant tous les *boss*. Je te garantis que le lendemain, ils avaient changé. »

– R, manœuvre

Si la résilience des travailleuses doit être soulignée, elle doit surtout être comprise comme étant symptomatique de la tendance du milieu à individualiser et à personnaliser le harcèlement sexiste et sexuel, au détriment d'une approche systémique et concertée entre tous les acteurs de l'industrie. Pour dire les choses autrement, les différentes stratégies que sont amenées à développer les travailleuses, bien qu'elles leur aient permis individuellement de construire et de poursuivre leur carrière, n'entraînent que trop peu de changements sur les mentalités et les façons de faire dans l'industrie. Et avec l'important taux de roulement et d'abandon des femmes dans l'industrie, il s'agit de combats qui demeurent souvent à recommencer.



©CSN-Construction

6. La conciliation travail-famille

La conciliation travail-famille constitue un important défi dans l'industrie de la construction en raison de ses horaires de travail particuliers et de leur irrégularité. Les travailleuses ont été nombreuses à évoquer les difficultés qui guettent celles qui ont de jeunes enfants. Le travail sur les chantiers commence souvent très tôt, vers 7 h du matin (voire encore plus tôt), bien avant l'ouverture des garderies et des services de garde scolaire. Les heures supplémentaires, pour leur part, prolongent les horaires de travail au-delà de l'heure de fermeture des établissements de garde, parfois sans préavis. Pour les parents d'enfants d'âge préscolaire, le problème est double : la rareté de garderies qui couvrent les horaires de travail des chantiers de construction s'ajoute à la pénurie de places en garderies abordables. Ce phénomène de pénurie qui croît depuis plusieurs années est particulièrement criant dans certaines régions comme l'Abitibi-Témiscamingue. Ainsi, plusieurs travailleuses ont mentionné avoir recours à des services privés de gardiennage. Dans plusieurs des cas, il s'agissait de voisines plus âgées ou retraitées à la recherche d'un revenu d'appoint. Toutefois, ces services peuvent s'avérer très onéreux pour les travailleuses, elles qui gagnent souvent des salaires inférieurs à ceux des hommes dans l'industrie. Par conséquent, plusieurs d'entre elles dépendent aussi

de l'aide et du soutien de personnes de leur entourage, comme leur mère, leur belle-mère, leur sœur ou leur grand-mère. Les mesures sanitaires liées à la pandémie de la COVID-19 ont d'ailleurs été difficiles pour les mères d'enfants d'âge scolaire et préscolaire qui ont dû composer avec les fermetures des garderies et des écoles, souvent sans préavis.

« **Le gouvernement, il pourrait plus nous aider. C'est le *fun*, les garderies à 7 \$, mais ça ne lui tenterait pas d'en ouvrir qui ouvrent de bonne heure et qui font nos heures? Il y en aurait plus de filles dans la construction.** »

– É., couvreuse



Parce que les défis de conciliation travail-famille se posent de plus en plus même chez les travailleurs masculins, il semble que les employeurs soient progressivement plus ouverts à accorder des accommodements à leurs employé-e-s. Les difficultés de recrutement de main-d'œuvre jouent d'ailleurs à l'avantage des travailleur-euse-s puisqu'elles obligent les employeurs à mettre en place des moyens supplémentaires pour retenir leurs employé-e-s. De manière générale, on constate cependant que la reconnaissance des besoins d'accommodements et l'engagement en matière de conciliation travail-famille varient grandement d'un employeur à un autre. Les accommodements sont souvent offerts à la pièce et sont généralement discrétionnaires, puisqu'ils sont accordés individuellement. Les travailleuses les savent rares, sur le marché de l'emploi dans la construction. Par conséquent, celles qui réussissent à négocier de tels accommodements ont tendance à être particulièrement reconnaissantes envers leur employeur, qu'elles estiment « conciliant » et « compréhensif », et développent parfois un sentiment de redevabilité et de loyauté. Elles sont donc plus hésitantes à changer d'emploi et à profiter de nouvelles opportunités. Cela peut avoir pour effet de les cantonner dans des emplois moins intéressants sur le plan du salaire, des conditions de travail ou de leur apprentissage.

L'accès à des accommodements de conciliation travail-famille est donc crucial pour les travailleur-euse-s, et particulièrement pour les femmes, parce qu'elles sont traditionnellement assignées aux soins des enfants et des personnes dépendantes de leur entourage, en dépit des changements de mentalité qui s'opèrent lentement sur l'attribution de rôles genrés. Façonnée sur le modèle du travailleur disponible, flexible et sans obligations familiales, l'industrie de la construction peine à s'adapter à ces besoins qui sont désormais croissants. C'est d'ailleurs pour cette raison que certaines travailleuses

ont mentionné privilégier les travaux de rénovation et d'entretien (non assujettis). Les horaires de travail concordent souvent avec ceux des client-e-s chez qui les travaux sont effectués, et par conséquent, sont plus conciliables avec les obligations parentales des travailleuses. Cependant, le salaire et les avantages sociaux s'avèrent souvent bien en deçà de ceux qui sont prévus aux conventions collectives des travaux CCQ.



Les employeurs qui offrent des accommodements pour conciliation travail-famille dans la construction « CCQ » semblent pour leur part concentrés dans le secteur résidentiel. Selon les travailleuses rencontrées, la petitesse des équipes facilite certaines négociations et favorise une plus grande flexibilité, laquelle n'est souvent pas possible sur de gros chantiers. Certains employeurs acceptent que les travailleur-euse-s qui ont de jeunes enfants à charge arrivent au travail un peu plus tard ou terminent un peu plus tôt afin de faciliter la conciliation des horaires de travail à ceux des services de garde. Ces employeurs peuvent aussi se montrer plus compréhensifs lorsque les travailleuses doivent s'absenter, lorsque leur enfant est malade ou lorsque l'école est fermée, par exemple. Plusieurs d'entre elles tentent de compenser les heures perdues en effectuant des heures en temps supplémentaire lorsqu'elles le peuvent. Les travailleuses qui ont la garde partagée de leurs enfants ont d'ailleurs mentionné avoir des arrangements explicites avec leur employeur. Leurs heures de travail peuvent ainsi être étalées et régularisées d'une semaine à l'autre grâce aux heures supplémentaires effectuées lorsque l'autre parent bénéficie de son tour de garde. L'option de récupérer les heures de travail consacrées aux responsabilités parentales dépend néanmoins des possibilités réelles d'effectuer des heures supplémentaires. En effet, cela peut varier selon les besoins des employeurs, et selon les tâches à effectuer, mais aussi quant au respect des ratios apprenti/compagnon.

L'histoire de *Camille* : des arrangements avec l'employeur pas toujours avantageux

Camille est mère monoparentale de 2 enfants de 3 et 6 ans, dont elle a la garde partagée 1 semaine sur 2 avec son ancien conjoint. Elle travaille principalement dans le secteur institutionnel-commercial.

Les semaines où elle assure la garde de ses enfants, son employeur l'autorise à rentrer plus tard le matin afin d'avoir le temps de porter ses enfants à la garderie. Camille estime avoir un employeur « accommodant ».

« J'arrive en retard le matin parce que la garderie et le service de garde c'est 7 h et ça n'ouvre pas avant 7 h donc le temps que je *drop* un et que je *drop* l'autre, j'arrivais vers 7 h 30. Moi au fond ça m'avantageait quand ils finissaient un peu plus tard le soir. Et même quand on a arrêté de faire de l'*overtime* le soir, si je voulais rester une heure de plus pour rattraper l'heure et demi, que je manquais à tous les matins, mon employeur me laisser des fois travailler un peu plus. »

Les semaines où ses enfants sont chez leur père, Camille en profite pour faire du temps supplémentaire. Plutôt que d'être payées au taux majoré comme prévu dans sa convention, ces heures sont plutôt « banquées » par son employeur pour compenser ses absences non prévues et stabiliser sa paie.

« On s'arrangeait à l'amiable avec le patron et on mettait des heures de côté parce que je savais que la compagnie était profitable de ça. Quand les enfants tombent malades ou qu'on a des rendez-vous, on peut utiliser ces heures-là pour essayer de faire un 40h semaine. »

Il est cependant fréquent pour Camille de recevoir une paye réduite, les heures supplémentaires ne compensant pas pour ses horaires décalés et pour ses absences.

Dans un monde idéal, Camille aurait préféré travailler à temps plein et faire des heures supplémentaires payées comme telles, mais ses obligations parentales font qu'elle n'a pas le choix d'accepter ces conditions. « Je leur ai dit que c'était ça et que je ne pouvais pas faire autrement. ».

Camille se réjouit que son employeur accepte de l'accommoder afin qu'elle puisse tout de même travailler dans la construction. Par contre, avec des horaires réduits, ses revenus ne lui permettent pas de boucler le mois, c'est pourquoi Camille accepte parfois des contrats pour des travaux non déclarés.

« Sinon, je ferais juste mes paiements de justesse. J'ai des enfants et ils ont besoin de vêtements des fois et on veut faire des petites activités ici et là. Je veux quand même être capable de leur payer des petits luxes aussi. Pas des gros luxes, mais juste se payer un peu plus que qu'est-ce qu'on en a besoin. On n'a pas besoin d'une Nintendo Switch et de Disney Plus, mais on peut se permettre ça parce que maman fait des *jobs cash*. »

« Je dis oui au temps supplémentaire de temps en temps, mais pas très souvent, parce que les enfants ont besoin de moi. Mais ils doivent comprendre qu'à cause des journées de maladie, il faut que je *catch up* un peu avec la paye, des fois. »

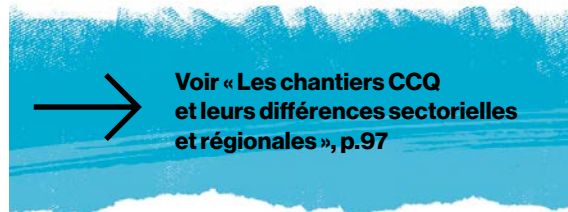
– S, charpentière-menuisière

De tels arrangements reposent généralement sur le « banquage d'heures ». Cette pratique consiste à constituer une réserve d'heures à partir du travail réalisé en surplus de l'horaire régulier (quotidien ou hebdomadaire) afin de compenser la prise de congés autrement non rémunérés, par exemple, lorsque la travailleuse arrive plus tard au travail ou lorsqu'elle doit s'absenter pour des raisons personnelles ou familiales. Selon la convention collective du secteur résidentiel, les heures banquées dans le secteur résidentiel léger sont versées à taux simple, alors que celles dans le résidentiel lourd sont censées être majorées de 50 %. Dans la pratique, cependant, l'utilisation des heures banquées semble plutôt se faire à taux simple, même dans le secteur commercial-institutionnel, où la pratique est pourtant interdite. Sous couvert de progressisme et d'ouverture à l'endroit des travailleur-euse-s qui ont des obligations parentales, le « banquage » permet donc aux employeurs d'épargner sur la masse salariale en évitant de payer les heures supplémentaires au taux majoré conventionné. L'expérience des travailleuses rencontrées démontre d'ailleurs qu'un rattrapage des heures en temps supplémentaire ne suffit pas toujours à compenser totalement les heures non travaillées. Cela a donc des répercussions non seulement sur le salaire hebdomadaire, mais aussi sur le cumul d'heures, qui est nécessaire à l'avancement de l'apprentissage, à l'accès à l'assurance-chômage, à la couverture de l'assurance MÉDIC et à l'accumulation du fonds de pension. Le fait que le « banquage d'heures » constitue malgré tout une pratique appréciée des travailleuses est révélateur du pouvoir de négociation inégal entre elles et leur employeur par rapport à l'octroi d'accommodements pour conciliation travail-famille.

Les accommodements pour conciliation travail-famille demeurent en effet rarissimes dans l'industrie de la construction, qui peine à s'adapter aux nouvelles réalités familiales et plus largement aux aspirations d'équilibre entre la vie personnelle et professionnelle des travailleur-euse-s. D'ailleurs, à même leurs conventions collectives, le secteur industriel et le secteur génie civil et voirie ont des dispositions qui peuvent exacerber les difficultés de conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. En effet, dans ces secteurs, les syndiqué-e-s peuvent négocier collectivement des horaires de travail condensés sur 4 jours — en vertu des conventions collectives sectorielles — horaires qui sont encore plus difficiles à conjuguer avec ceux des services de garde. Ces décisions prises par le collectif de travail en dépit des femmes et de leurs intérêts sont d'autant plus irréconciliables avec les besoins de ces dernières. La supériorité numérique des hommes (qui n'ont pas de responsabilités parentales ou qui les reportent sur leurs conjointes) contribue à exclure les travailleuses de ces emplois et de ces décisions.

Le secteur industriel et le secteur génie civil et voirie semblent aussi particulièrement réticents à revoir la façon dont le travail est organisé, en raison de la nature des tâches exécutées, de l'interdépendance des corps de métier sur les chantiers et du rythme de production qui fluctue au gré de l'avancement des travaux. Ainsi, tant les travailleur-euse-s dont le métier ou l'occupation est lié à l'opération de machinerie lourde que les arpenteur-euse-s ou les manœuvres sont particulièrement concerné-e-s par les obligations liées au travail à compléter. Pensons par exemple aux travaux de bétonnage ou de réfection de voirie (égouts et aqueducs notamment). Ainsi, bien que les heures supplémentaires soient censées être effectuées sur une base volontaire, elles demeurent difficiles à refuser, dans la pratique, pour des considérations logistiques qui sont liées à l'organisation du travail sur les chantiers et aux tâches à exécuter. Les effets de telles exigences sont d'autant plus difficiles à conjuguer avec les obligations familiales des travailleur-euse-s lorsqu'elles surviennent à la dernière minute. Force est donc de constater que la flexibilité de l'industrie est à sens unique : l'on s'attend à ce que les travailleur-euse-s s'ajustent au rythme de l'industrie et aux horaires incertains,

mais peu de mécanismes sont mis en place afin de répondre à leurs besoins de flexibilité liés aux aléas de la vie familiale. À ce propos, des représentant-e-s syndicaux expliquent que l'accès des travailleuses aux emplois de secteurs plus avantageux comme le génie civil devient très ardu lorsqu'elles ont de jeunes enfants.



Les travailleuses rencontrées ont témoigné des nombreuses négociations et adaptations qu'elles doivent faire dans leur vie personnelle pour être capables de travailler dans l'industrie de la construction. Pour elles, réussir à conjuguer emploi et responsabilités familiales relève de la « chance ». Parce qu'elles sont bien conscientes des injustices sous-jacentes, elles se trouvent en effet « chanceuses » que le père de leur enfant prenne sa part de tâches parentales, de bénéficier d'une garderie dont l'horaire est compatible avec celui de la construction, ou d'avoir un réseau (dans la famille ou le voisinage) disposé à garder tôt le matin, ou lorsqu'elles font des heures supplémentaires, ou encore lorsque l'enfant est malade et doit rester à la maison. Par conséquent, les difficultés de conciliation travail-famille sont particulièrement importantes pour les travailleuses solos ou monoparentales, mais aussi pour celles dont le réseau social est plus restreint en raison de leur trajectoire de vie ou migratoire.

« J'ai été choyée parce qu'on a trouvé une garderie qui ouvrait à 5 h 30 du matin. C'était vraiment le *fun* pour ça et on pouvait se rendre au travail pour 6 h 30. Encore aujourd'hui, je suis chanceuse parce que, comme ma fille va à l'école, j'ai ma voisine qui vient garder chez moi le matin. Je suis vraiment chanceuse, mais si je n'avais pas eu ça... »

– M., manœuvre spécialisée

Malgré les énormes défis auxquels elles font face, les travailleuses rencontrées font preuve d'une grande flexibilité et de débrouillardise dans leur façon de jongler avec leurs différentes obligations, avec le lot de stress et d'insécurité que cette gestion induit. À cet égard, lorsqu'elles sont mères d'enfants en bas âge, la logistique qu'elles doivent mettre en place pour pouvoir travailler sur des chantiers éloignés est évocatrice de la persistance des attentes de la société à l'endroit des mères. En effet, non seulement elles ont souvent dû convaincre leur conjoint d'assumer la garde de leurs enfants pendant leur absence (alors que l'inverse n'est pas soumis à de telles négociations), mais elles sont aussi plusieurs à s'être senties jugées d'avoir « délaissé » leurs enfants. Ces jugements s'inscrivent en ligne directe avec les normes traditionnelles assignant aux hommes la responsabilité économique des ménages. Ce modèle archaïque fait fi des transformations actuelles dans les modèles familiaux au Québec et de la croissance du nombre de familles monoparentales et recomposées.

« Sur du hors décret je travaille avec des femmes qui ont des enfants et on commence à 8 h et c'est bien correct 8 h à 4 h. Les garderies ouvrent et elles ont le temps d'aller porter leurs petits. Alors que les chantiers CCQ... j'habite à côté d'un chantier en ce moment et la grue je l'entends à 6 h 30. Ça veut dire que tous ces gars-là, c'est leurs blondes qui gèrent les enfants. »

– M., charpentière-menuisière

« C'était pas facile, j'étais partie un mois de temps dans le Nord, donc mes enfants étaient chez leur père. Je me disais que c'était comme les hommes font, mais évidemment c'était moins bien vu parce que j'étais une femme. Moi, "j'abandonnais mes enfants". »

– J., mécanicienne

L'histoire de *Vivianne* : être la pourvoyeuse de la famille et se débrouiller

Vivianne est mère monoparentale d'un enfant en bas âge. Elle s'est séparée du père peu après son accouchement en raison de visions différentes sur le partage des responsabilités familiales.

« Le père de ma fille, lui, il aurait aimé ça que je sois femme au foyer ou que je sois comme une mère qui s'occupe de l'enfant et que le père, lui, fait qu'est-ce qu'il veut et il travaille et il est dont occupé qu'il ne peut pas s'en occuper. Lui c'était ça qu'il voulait. »

Elle partage désormais la garde avec le père de son enfant. Comme celui-ci n'est pas fiable et peu disponible, Viviane a dû mettre en place « son infrastructure » pour lui permettre de continuer à travailler sur les chantiers.

« C'est une histoire de gang et ça prenait une infrastructure pour m'aider. Ma mère s'en occupait le matin. Ensuite, c'est un cercle d'amies et surtout ma meilleure amie et ma sœur aussi qui allait chercher ma fille au service de garde. Les garderies familiales commencent à 7 h-6 h 30, ce n'est pas adapté à nous autres. Ça me coûte cher pour venir travailler. Ça me coûte 600 \$ par mois de gardienne juste pour le matin, pour venir travailler. C'est comme ça et ça ne change pas et c'est normal. Ça revient à 7200 \$ par année et 600 \$ par mois parce que l'été, elle va au camp de jour. Si elle va au camp de jour, ça me prend quelqu'un pour l'amener. C'est 30 \$ par jour, je paie tout le temps une madame retraitée. Si ce n'est pas ma voisine, c'est une autre madame, des gens retraités. »

Les coûts exorbitants et la complexité de l'organisation nécessaire à Viviane pour pratiquer son métier lui apparaissent d'autant plus frustrants que son conjoint est désengagé dans ses responsabilités parentales. Cela fait d'ailleurs en sorte qu'elle ne peut pas toujours accepter de faire du temps supplémentaire.

« L'*overtime* je dis oui la semaine quand je suis sur le chantier. Par contre, si à 17 h je sors et qu'il me propose de rester et ça c'est de l'*overtime*, je vais dire non à moins qu'il soit vraiment mal pris. Les fins de semaine c'est non parce que la famille c'est important pour moi. J'ai besoin d'avoir du temps pour faire mes affaires dans la maison, sinon je deviens débordée et je ne me sens pas bien la semaine. »

Compte tenu du manque de fiabilité de son ex-conjoint, elle estime être la pourvoyeuse de la famille.

« Le pourvoyeur de la famille, c'est aussi pour la femme. On peut se permettre ça maintenant. Les services de garde ne sont pas adaptés pour nous malheureusement. C'est facile pour le père d'arriver et de dire : "je ne peux pas, j'ai du travail, je ne peux pas aller la porter le matin à l'école". C'est moi qui gagne le plus d'argent entre moi et le père à ma fille, c'est moi qui a le plus d'heures fuckées, c'est moi qui a tout, mais lui, il dit qu'il ne peut pas parce qu'il travaille. Lui, c'est simple ses affaires : "je ne peux pas, je travaille" et on a tout balayé. Mais au bout de la ligne on est capable nous autres avec notre horaire, mais eux autres aussi seraient capables. »

Plusieurs des travailleuses rencontrées font état de leurs appréhensions, voire de leurs sérieuses réserves à envisager la maternité. Elles constatent rapidement que l'industrie et plus particulièrement les emplois qui les intéressent ne sont pas adaptés à la parentalité. Avoir un enfant signifierait justement devoir refuser les opportunités dont elles pourraient profiter en l'absence de ces responsabilités, comme la possibilité de faire des heures en temps supplémentaire, de suivre les horaires chargés dans le secteur génie civil ou industriel, par exemple, ou de partir travailler sur des chantiers en régions éloignées.

« Mon désir d'avoir des enfants est *braké* parce que j'aime trop ce que je fais. J'ai pas envie de faire ce sacrifice-là, parce que j'adore mon métier, je vais travailler 14 h par jour et je m'en fous, j'aime ça. »

– A., arpenteuse



©CSN-Construction

Hors série : Travailler pour une entreprise de location de main-d'œuvre

La plupart des entreprises de location de main-d'œuvre, aussi appelées agences de placement, se spécialisent dans la location de main-d'œuvre des deux métiers/occupations les plus recherchés dans l'industrie et dont les effectifs sont les plus élevés : les manœuvres et les charpentiers-menuisiers. Ce sont aussi deux métiers et occupations que les femmes sont plus susceptibles d'occuper.

Pourquoi travailler pour une entreprise de location de main-d'œuvre?

Facilité de l'embauche, mise au travail rapide et obtention des 150 heures

La plupart des travailleuses interrogées s'accordent pour dire que se faire engager par une entreprise de location de main-d'œuvre est facile et est un moyen rapide d'avoir des heures de travail.

Myriam est une trentenaire reconvertie en charpentière-menuisière après des études universitaires qui ne lui ont pas permis de trouver du travail. En recherche d'emploi, elle a d'abord contacté une première « agence » qui lui promet du travail dans un délai de deux semaines. Pressée, elle en contacte une autre qui lui propose de la faire travailler dès le lendemain.

« J'ai appelé une agence et j'ai dit : "OK, je suis disponible, vous pouvez me shiper n'importe où." J'ai été en entrevue avec eux. Ils me disent : "Ouais, on t'aime bien, on aime ton profil, tu as l'air à être allumée." Là, la fille a dit : "Sauf que, pour les 2 prochaines semaines, on est en train de checker pour les chantiers." Moi, ça fait 1-2 mois que je suis chez nous. Là, il faut que je commence. J'ai des bills à payer. Je peux pas attendre un autre deux semaines. Là, je check sur Facebook et je vois une autre compagnie de location de main-d'œuvre, une agence de location. Là je l'appelle, je lui conte mon histoire. Elle dit : "Demain tu commences." C'est parfait. Right away elle m'a placée. »
 – **Myriam**, travailleuse

Selon Rachel, une manœuvre rencontrée dans le cadre du projet, cette facilité s'explique par un assouplissement des exigences d'embauche des entreprises de location de main-d'œuvre par rapport aux compagnies « standard » qui embauchent des travailleur-euse-s pour la réalisation de leurs propres contrats de construction.

« Les compagnies de location comme nous, honnêtement, on n'est pas tous les plus... on n'est pas les meilleurs. Parce qu'ils engagent tout le monde, ils ne demandent même pas de CV, ils ne demandent rien, ils ne demandent pas d'expérience, parce qu'ils sont tellement désespérés d'avoir du monde qu'ils engagent tout le monde. »
 – **Rachel**, travailleuse

Les entreprises de location de main-d'œuvre semblent d'ailleurs plus promptes à engager des travailleur-euse-s non diplômé-e-s. À l'aide des ouvertures de bassins qui sont plus fréquentes et pour des périodes plus longues, ces entreprises attirent les futur-e-s travailleur-euse-s en leur promettant les 150 heures de travail nécessaires à l'obtention de leur carte de compétence. Marc, un intervenant syndical interrogé, confirme que passer par une entreprise de location de main-d'œuvre permet aux travailleur-euse-s de trouver plus facilement une garantie de 150 heures qu'en sollicitant une entreprise de construction standard. Il s'agit selon lui d'une tendance en augmentation à laquelle il est difficile de résister pour les organisations syndicales.

« On est "contre" les agences de placement, mais présentement, l'industrie fonctionne comme ça. Mais ce n'est pas des supers conditions de travail et nous on dit aux travailleurs : "Aussitôt que tu as fait ton 150 heures, appelle-nous, on va t'aider à te trouver une autre place ailleurs." »
 – **Marc**, intervenant syndical

Une certaine flexibilité dans les conditions de travail

Selon les travailleuses rencontrées, le contrôle sur les horaires de travail constitue le principal avantage à travailler pour une entreprise de location de main-d'œuvre.

C'est d'ailleurs la principale raison pour laquelle Sue, une mère monoparentale, a pu apprécier son travail pour une telle entreprise. Selon elle, les agences sont plus conciliantes sur le plan des indisponibilités, ce qui favorise la conciliation travail-famille.

« J'avais le camp de jour pour l'été mais ça commence à 9 heures... et on n'avait plus de service de garde Avec cet horaire, tu ne peux pas travailler. J'étais comme : "OK, je vais en profiter pour relaxer un peu." J'ai appelé une agence de placement et j'ai travaillé trois semaines avec eux. Ça, je trouve que c'est quelque chose beaucoup plus flexible, parce que tu peux dire : "OK, j'ai le temps de travailler seulement lundi, cette semaine." »
 – **Sue**, travailleuse

Les gestionnaires d'entreprises de location de main-d'œuvre interrogés ont pour leur part souligné d'autres aspects des conditions de travail, comme la fourniture de matériel ou les frais de déplacement. Ceux-ci sont l'objet d'une négociation directe avec le ou la salarié-e.

« Il y a des ententes qui peuvent se prendre. Moi j'en ai, des fois, qui vont m'appeler puis qui vont demeurer plus loin de la ville que d'autres. Eux ça risque d'être compliqué justement par rapport au voyage. Fait que, des fois, je réussis à les placer sur un chantier qui est près de chez eux, je vais quand même leur donner un montant, mais ça va toujours être le même montant. Mais ça, c'est des ententes qui sont prises d'avance. »
– Gestionnaire 2

Néanmoins, ces ententes ne sont pas toujours à l'avantage des travailleur-euse-s, en plus d'être réfutables à tout moment et de n'être valables que sur un contrat.

« Les conditions sont discutées au début, je fais un genre de négociation. Si on ne peut pas venir à une entente et j'ai besoin de la job, je la prends tout de suite. »
– **Elsa**, travailleuse

La spécificité de la location de main-d'œuvre : l'instabilité comme constante

Brièveté des contrats et grande mobilité

La grande majorité des contrats proposés aux travailleuses embauchées par des entreprises de location de main-d'œuvre sont de courte durée. Voici comment Céleste, une des travailleuses rencontrées qui a travaillé quelques mois pour une entreprise de location de main-d'œuvre, définit le fonctionnement de ces « agences » :

« Une agence, c'est comme si on te dit : "Lundi tu es à Shawinigan, mardi tu es à Saguenay, après tu es à Gaspé." Ils te placent à droite mardi, à gauche mercredi, tu peux faire 2-3 jours sur le même chantier. »
– **Céleste**, travailleuse

Cette caractéristique peut être appréciée par les travailleuses en quête de variété, comme c'est le cas de Myriam.

« Les agences de placement, c'est merveilleux. Tu changes de chantier et tu changes de projet tous les mois. Tu touches à tout. C'est ça que je voulais, pis ça a marché. Je vais rester avec l'agence pour le moment, parce que ça fait mon affaire. Puis on verra. »
– **Myriam**, travailleuse

Cette appréciation est cependant loin d'être partagée; lorsque Céleste obtient un contrat de trois semaines, elle se considère d'ailleurs comme une personne « chanceuse ». Selon cette dernière, la relative stabilité d'un contrat plus long rend le travail moins fatigant que le travail sur des contrats courts.

« Ce qui est le fun, c'est que quand tu es mise quelque part et que tu es stockée là durant 3 semaines, c'est que tous les matins tu vas être là, tu sais à quelle heure tu t'en vas, tu as une équipe. Tandis que des fois, il y a des semaines où tu vas là aujourd'hui, tu vas là demain, puis au bout de ta semaine, tu es plus épuisée que si ça faisait 3 semaines que tu travaillais pour la même compagnie. »
– **Céleste**, travailleuse

L'instabilité des contrats et leurs effets d'incertitude sont un constat que Marc, un représentant syndical rencontré, confirme :

« En termes de stabilité, travailler avec une agence de placement c'est une coche en dessous du reste de l'industrie. Faire de chantier en chantier ce n'est pas toujours le fun, même si des fois ça peut être intéressant de faire du travelling, mais je ne suis pas sûr qu'ultimement, les gens recherchent ça tant que ça. »

– *Marc*, intervenant syndical

Certaines travailleuses interrogées disent d'ailleurs carrément se sentir considérées comme des « bouche-trous » sur les chantiers, pour reprendre l'expression de Sylvie. Elles ont conscience de n'être qu'une main-d'œuvre d'appoint :

« Ils ne veulent pas être pris avec de la main-d'œuvre qu'ils vont devoir garder par après, fait qu'ils vont louer des employés parce qu'ils savent qu'ils ont un contrat pour une durée X, qu'ils vont avoir besoin de ce surplus de main-d'œuvre là, et après ils n'auront pas de problème à faire : "Bye, je garde mes habitués." »

– *Léa*, travailleuse

La même discrimination sexiste que dans le reste de l'industrie

La discrimination et le sexisme sont susceptibles d'exacerber l'instabilité de l'emploi des travailleuses à l'emploi d'entreprises de location de main-d'œuvre. En effet, le mode de distribution des contrats est basé, aux dires mêmes des gestionnaires de ces entreprises, sur le retour de l'entreprise-cliente quant aux capacités, mais aussi aux comportements des travailleuses.

« Les commentaires des clients, si trop de retours négatifs... comme par exemple un travailleur qui arrive en retard, qui est toujours sur son cell ou qui prend trop de pauses cigarettes, d'abord, on va discuter avec lui. Mais si ces commentaires reviennent avec d'autres clients, c'est pas le premier employé qu'on va rappeler pour le mettre sur un nouveau chantier. »

– *Gestionnaire 1*

Or, la perception de la qualité d'une travailleuse par l'entreprise-cliente ne se base pas uniquement sur son assiduité au travail et ses compétences; certains entrepreneurs refusent explicitement de faire travailler des femmes pour l'unique raison qu'elles sont des femmes. Un gestionnaire explique ainsi que certains de ses clients refusent de faire travailler des femmes « pour de drôles de raisons parfois ». Il donne l'exemple d'une travailleuse retirée d'un contrat, car le dirigeant de l'entreprise-cliente, bien que content de son travail, la trouvait trop jolie. Il ne voulait pas la garder, car selon lui, elle distrairait les autres employés qui travaillaient moins bien en sa présence. Les gestionnaires d'entreprise de location de main-d'œuvre interrogés affirment donc faire leur « possible » pour placer les femmes qu'ils embauchent, en insistant sur leurs compétences.

« Moi, souvent, ce que je fais, c'est qu'on a une demande... Mettons, de trois travailleurs sur un chantier, pour moi, si j'ai une femme qui est disponible, je ne vais pas le dire au client. Je vais envoyer des travailleurs. Puis, qu'est-ce qui est plate, c'est que souvent, des contremaîtres m'appellent pour dire : "C'est pas une job de femme." Donc, souvent, qu'est-ce que je dis, c'est que je prends un pari avec eux. Je dis : "Regarde, fais-la travailler aujourd'hui, puis si ça fait pas ton affaire, je vais pas te charger ta journée." »

– *Gestionnaire 2*

Néanmoins, leur relation d'affaires les place, de leur point de vue, dans l'impossibilité de combattre les préjugés discriminatoires des propriétaires des entreprises-clientes.

« Moi, je fais de la location de main-d'œuvre. Fait que c'est pas moi qui décide à la fin de la journée. Tu sais, si le client, il dit : "Non, moi je veux un homme", tu sais, je les déplace. Moi, j'ai pas le pouvoir d'imposer. »

– *Gestionnaire 2*

Ainsi, les travailleuses embauchées par une entreprise de location de main-d'œuvre s'exposent à deux formes de discrimination : celle des entreprises clientes et celle des entreprises les employant. Les perspectives d'heures de travail de ces travailleuses sont tributaires de la capacité de l'agence à pouvoir les placer sur d'autres contrats et, surtout, de leur volonté de ne pas subordonner les enjeux de discrimination aux enjeux de rentabilité.

Les conséquences de l'instabilité sur l'intégration et l'apprentissage

Par conséquent, l'un des aspects négatifs avancés par les travailleuses ayant expérimenté le travail pour une entreprise de location de main-d'œuvre concerne leur intégration dans l'équipe de travail. Céleste, qui travaille désormais pour une compagnie qui gère ses propres contrats de travail fait état de la différence entre ces deux types d'employeurs :

« C'est ça la différence entre une compagnie de construction et une agence, la compagnie de construction, ça devient ta deuxième famille parce que tu es avec tout le temps, ils s'inquiètent pour toi, tu n'es pas un numéro, ils te traitent comme tu es, "es-tu correcte?". Tu te sens tellement bien que tu te sens chez toi et quand il n'y a plus de job, qu'on te dit qu'il faut qu'on te slacke, ça te fait quelque chose. »

– **Céleste**, travailleuse

La mobilité des travailleur·euse·s embauché·e·s par une entreprise de location de main-d'œuvre a aussi un impact sur la qualité de leur apprentissage. Pour que la formation soit optimale, cette période nécessite une forme de stabilité. Au sein d'une entreprise traditionnelle, il est fréquent qu'un·e travailleur·euse·e apprenti·e change de compagnon·ne. Mais, avec une agence de placement, la multiplicité des chantiers implique un changement de compagnon bien plus fréquent, auquel s'ajoute parfois un changement d'équipe au complet. C'est le constat que fait Rachel, une travailleuse qui avait au départ choisi de devenir charpentière-menuisière, mais qui s'est réorientée vers l'occupation de manœuvre vu sa difficulté à acquérir ses compétences de métier dans ce contexte.

« C'est vraiment très difficile parce qu'on n'est pas garanti d'être avec le même compagnon. On est toujours avec un compagnon, mais on n'est pas garanti d'être avec le même, alors c'est extrêmement difficile à apprendre quand tu n'es pas toujours avec la même personne. Alors, c'est un facteur aussi pourquoi j'ai fait le switch. C'est une super compagnie l'agence où je suis, mais c'est pas la place pour apprendre. »

– **Rachel**, travailleuse

D'autres travailleuses témoignent elles aussi de la difficulté de l'apprentissage en travaillant pour une agence de placement. Elles font état de la désinvolture avec laquelle s'est fait leur jumelage.

« On te garroche et on te met soit avec un 2^e ou 3^e année proche de compagnon. Le compagnon, on l'envoie faire des jobs précises. »

– **Céleste**, travailleuse

L'effet cumulatif de l'entrée par les bassins (et donc être totalement novice dans le secteur) et de travailler pour une entreprise de location de main-d'œuvre (et donc ne pas être intégrée dans une équipe de travail qui va fournir un cadre intégrateur, notamment en matière d'apprentissage) justifie d'ailleurs les mises à pied plus rapide, dès que le volume de travail baisse.

« Les gens rentrent beaucoup par les bassins mais ce sont des gens qui ne sont pas nécessairement faits pour la construction, tu as un gros taux de roulement. Les entrepreneurs y en a qui disent "je le prends parce que j'aime mieux ça que de ne pas avoir personne, mais c'est le premier à sortir du moment où j'ai une baisse de travail" ».

– **Georges**, intervenant syndical

Cela peut miner l'enthousiasme des nouvelles dans l'industrie et les décourager à poursuivre une carrière.

Une vulnérabilité à l'égard des abus et des violations

Tâches pénibles et dangereuses

Les travailleuses qui ont travaillé pour une entreprise de location de main-d'œuvre ont l'impression d'être plus facilement assignées aux tâches jugées moins intéressantes, plus pénibles, voire plus dangereuses que les employé-e-s régulier-e-s.

« C'est sûr qu'ils vont nous envoyer avant leurs gars pour faire des choses plus dangereuses, puis même en général, s'ils ont leurs propres employés et des travailleurs d'agence qui sont à côté, c'est sûr qu'ils vont donner des belles jobs à leurs employés, nous on se ramasse avec la marde. Il y a beaucoup de mes collègues qui se plaignent de ça, mais on est là pour ça, c'est un peu ça le deal. »

– **Rachel**, travailleuse

Deux travailleuses habituées au travail en agence ont d'ailleurs raconté que certains donneurs d'ordre leur ont demandé d'effectuer des tâches pour lesquelles elles ne possèdent pas les cartes de compétence. Rachel indique que, si c'est trop dangereux, elle refuse, mais elle avoue accepter dans certaines circonstances pour se maintenir en emploi.

« C'est supposé être le contremaître qui sait. "OK, ça prend ça, ça prend ça", comme des cartes, des skills. La plupart du temps, c'est lui qui va organiser, qui va assurer : "OK, oui, on a quelqu'un sur le chantier qui a ses cartes pour faire ça." C'est supposé être comme ça, mais c'est jamais comme ça. Ils m'ont demandé de travailler dans des espaces clos, je n'ai pas mes cartes pour ça. Je sais ce que ça prend, puis je sais les méthodes et l'équipement que ça prend. Mais premièrement, il n'y avait pas l'équipement pour le faire, les espaces clos sont vraiment très dangereux. Alors j'ai refusé ça. Mais si c'est quelque chose qui n'est pas vraiment dangereux, mais juste que techniquement, ça prend une formation, je vais le faire si je sais comment le faire. Et même si je ne sais pas comment le faire, je vais me débrouiller, parce qu'il faut que la job avance. »

– **Rachel**, travailleuse

L'ambiguïté de la responsabilité en matière de santé et sécurité

Dans cette relation tripartite entre entreprise de location, donneur d'ordre et travailleur-euse, la responsabilité en matière de santé-sécurité est un sujet constant d'interrogation et parfois de friction entre les parties.

« Nos employés nous appellent quand ils se blessent, puis c'est nous qui gérons tout qu'est ce qui est dossiers de CNESST. Mais nous, on doit parfois contester ça pour que, eux les clients, prennent leur part de responsabilité. »

– **Gestionnaire 2**

Une travailleuse rencontrée explique qu'elle-même ne saurait pas toujours à qui s'adresser en cas de blessures.

« Je ne sais pas exactement comment ça fonctionne, parce que c'est beaucoup de légal, c'est beaucoup de paperwork, moi je ne comprends pas. Il faut vraiment appeler au bureau pour dire : "OK, là, je suis blessée, qu'est-ce que je fais? Est-ce que c'est avec vous autres, est-ce que c'est avec la compagnie?", puis ils vont te diriger. Ça dépend beaucoup. »

– **Rachel**, travailleuse

Similairement, la fourniture des équipements de protection individuels est aussi une source de différends. À la question « qui fournit les masques de protection? », un gestionnaire d'entreprise de location de main-d'œuvre répond :

« Ben, y a certains chantiers que c'est moi qui ai dû fournir les masques. Mais maintenant, ceux qui le demandent, c'est à eux de le fournir. Parce que, sinon... S'il manque des masques et qu'on n'est pas en mesure d'aller en porter, ben, c'est à eux de fournir ça. Toute qu'est-ce qui est demandé de plus que, mettons, des masques pour faire de la démolition, c'est nous qui le fournissons. Mais les filtres, c'est au client sur les chantiers de les fournir. »

– **Gestionnaire 2**

Le manque de réglementation claire dans la distribution des responsabilités, les « zones grises », selon les termes d'un représentant syndical, permet aux entreprises de location de main-d'œuvre et aux donneurs d'ordre à se renvoyer la balle lors d'accident de travail ou de manquement au respect des normes de sécurité comme la fourniture d'EPI adéquats.

Non-paiement des salaires

Le taux de roulement étant très important, il semblerait que certaines agences ne paient pas les salaires correctement, ne respectent pas les taux horaires ou encore les jours de congé et de vacances. Marc, représentant syndical, raconte :

« On a des fois de petits problèmes plus au niveau des payes, parce que tu as comme une double facturation : c'est l'agence qui paye, mais c'est en fonction des fiches de paye de l'employeur. Fait que des fois, tu as un peu plus de difficulté, puis entre autres sur certaines primes. Une fois un travailleur dont le frère est décédé avait droit à deux journées de travail payées selon la convention et c'est tombé pendant un jour férié. Fait qu'on a eu un débat là-dessus. La majorité des compagnies, surtout maintenant, feraient comme : "Deux jours, je vais te le payer." Tandis que les agences, à cause du taux de roulement, peuvent se permettre de faire comme : "Deux jours en plus, c'est pas comme si tu m'étais vraiment utile depuis 10 ans et que j'avais accumulé de l'argent pour te payer ces deux jours-là." C'est la première fois que je voyais ça, mais j'ai tendance à penser qu'il y a de petites difficultés sur des affaires de paie comme ça. »
– **Marc**, intervenant syndical

Ce type de pratique illégale est corroboré par l'une des gestionnaires d'entreprise de location de main-d'œuvre interrogée, qui fait de sa probité professionnelle un argument en sa faveur.

« Si les employés restent avec nous, c'est parce que nous sommes une compagnie sérieuse. Nous sommes très stricts sur les règlements, nous payons en temps et en heure, nous payons les heures supplémentaires. C'est pas toutes les compagnies qui sont comme ça, il y a beaucoup de manigances dans la construction. Nous, on fait les choses très légalement. »
– **Gestionnaire 1**

D'autres témoignages affirment que le non-paiement des salaires peut être une pratique appliquée par les entreprises-clientes elles-mêmes qui embauchent des travailleurs d'agence afin de finir un contrat dont ils ont mal évalué le budget.

Clauses d'exclusivité : un frein à la mobilité

La majorité des travailleuses embauchées par une entreprise de location de main-d'œuvre interrogées ont mentionné que leur contrat de travail contenait des clauses d'exclusivité ou de non-concurrence. Ces travailleuses sont d'ailleurs souvent peu au fait des implications concrètes de ces clauses. Si les gestionnaires d'agence interrogés se sont défendus d'intégrer de telles modalités dans leurs contrats d'embauche — elles seraient « illégales » et sans effet réel —, les représentant-e-s syndicaux témoignent pour leur part du caractère déraisonnable de plusieurs clauses qu'ils et elles ont pu observer dans les dernières années. Par exemple, certaines agences imposent à leurs employé-e-s de rester à l'agence pendant deux ans ou de ne pas travailler pour un autre employeur dans un rayon de 120 km. La fragilité des mises en demeure pour non-respect de ces clauses est néanmoins facilement contestable à leur avis, une lettre d'avocat suffit généralement pour mettre fin au dossier.

Ainsi, la majorité des travailleuses rencontrées dotées d'une expérience de travail pour une entreprise de location de main-d'œuvre ont expliqué avoir misé sur ces employeurs de manière transitoire, en vue d'être embauchées ultérieurement pour une compagnie traditionnelle. Ainsi, toutes sont d'accord pour affirmer que le travail en agence, s'il a ces avantages, doit rester une étape. Les agences doivent servir de tremplin pour obtenir un emploi dans une « vraie » compagnie de construction.

« Les agences c'est juste plus facile de faire tes 150 heures, de te placer en tant que femme, après ça, trouves-toi ta compagnie en essai-erreur. »
– **Léa**, travailleuse



©Maxime Juneau / Syndicat québécois de la construction

7. Vivre de son métier et garder un pied dans l'industrie

L'industrie de la construction figure parmi les secteurs d'emploi où le chômage est le plus fréquent au Canada. Le chômage dans l'industrie de la construction est directement lié à l'instabilité de l'industrie, et plus précisément au fait que le travail s'y effectue à pied d'œuvre, que certaines tâches sont soumises à des contraintes saisonnières et que l'emploi y est fortement affecté par les cycles économiques. Des périodes sans emploi plus ou moins longues peuvent apparaître alors que les travailleur·euse·s sont en transition d'un contrat à un autre (chômage frictionnel), pendant que les chantiers sont fermés ou ralentis en raison des conditions hivernales (chômage saisonnier) ou encore lorsque l'offre d'emploi est plus rare en raison de la diminution des mises en chantier (chômage cyclique). Pour ces raisons, le recours à l'assurance-chômage afin de compenser la perte de revenu constitue une réalité commune à une majorité de travailleur·euse·s. Les prestations d'assurance-chômage jouent un rôle crucial dans la rétention des travailleur·euse·s de la construction puisqu'elles leur permettent de demeurer disponibles à l'emploi et donc de continuer à travailler

dans l'industrie. La quasi-totalité des travailleuses rencontrées ont eu recours à l'assurance-chômage au moins une fois dans leur carrière pour l'une ou l'autre des raisons mentionnées; pour plus de la moitié d'entre elles, c'est une réalité à chaque année.

Pour recevoir des prestations d'assurance-chômage, les travailleur·euse·s doivent avoir accumulé un nombre minimal d'heures de travail assurables durant la période de référence (52 semaines précédant la fin d'emploi). Ce nombre d'heures varie selon les régions administratives puisqu'il est fixé sur la base du taux de chômage régional; il varie entre 420 et 700, selon les régions administratives (si la personne n'a pas fait de violation au sens de la Loi). Il détermine aussi le nombre de semaines de prestations auquel ont droit les travailleur·euse·s. Les prestataires d'assurance-chômage sont enfin soumis à une « semaine de carence » entre la fin de leur emploi et le versement des prestations. Pensée comme une « franchise à payer » par les prestataires dont les démarches de recherche d'emploi auraient déjà dû être entamées, la période de carence a été réduite de

2 à une semaine en 2017. Il n'en demeure pas moins que cette semaine sans revenu peut être particulièrement contraignante pour les travailleuse-s de la construction, dont le préavis de mise à pied est souvent inexistant ou seulement de 48h.

« **Moi le chômage, il roule à l'année parce qu'on sait jamais quand ça va arrêter. Ils peuvent te dire le jeudi que vendredi c'est ta dernière journée, qu'il y a plus de job.** »

– F, manœuvre spécialisée

Les montants des prestations sont calculés à partir du revenu de travail assurable. Les conséquences de la discrimination et du harcèlement sur le cumul d'heures et le revenu font en sorte que la durée et le montant des prestations des travailleuses sont susceptibles d'être plus faibles et de plus courte durée que ceux des hommes qui travaillent dans l'industrie. Elles sont donc les plus à risque d'être confrontées à un « trou noir » entre la fin de leurs prestations et leur retour en emploi. Les travailleuses qui habitent dans des régions où l'offre d'emploi est réduite et hautement variable sont particulièrement concernées par cette problématique, même si les seuils d'éligibilité sont arrimés aux taux de chômage en vigueur.

« **Cette année, j'ai beaucoup d'heures pour le chômage. Ça fait que maintenant je me sens relax, c'est vraiment bien.** »

– S, charpentière-menuisière

Plusieurs des travailleuses rencontrées « roulent leurs timbres ». Cette pratique courante dans l'industrie consiste à garder ouverte la demande d'assurance-chômage et à déclarer le nombre d'heures travaillées à chaque 2 semaines à Service Canada, sans se déclarer à temps plein, de manière à pouvoir demander des prestations pour combler une semaine réduite en heures. Cette pratique permet aux travailleuses de recevoir des prestations lors des interruptions de travaux (causées par des retards dans la livraison du matériel, des conditions météorologiques difficiles, de mauvaise planification des travaux) et des mises à pied soudaines.

Le fait de garder la demande active leur permet en outre de s'épargner les aléas bureaucratiques qui surviennent généralement lors d'une réactivation de demande d'assurance-chômage antérieure. Les travailleuses rencontrées qui évoluent dans les secteurs résidentiel et commercial-institutionnel sont particulièrement enclines à « rouler leurs timbres » pour cette raison, en raison de l'imprévisibilité des horaires qui y est souvent plus grande. Les prestations d'assurance-chômage permettent à ces travailleuses d'absorber une part du coût de l'instabilité de l'industrie sur leur emploi et de demeurer disponibles (pour le même chantier ou un autre). Il s'agit d'une gestion complexe qui repose entre autres sur le développement d'un réseau de contacts qui leur permet d'obtenir des emplois rapidement ou de jongler entre plusieurs.

« **On va se dire les vraies choses, les hommes ont un avantage sur nous, c'est qu'eux vont travailler presque à l'année. Puis les périodes qui sont plus dures, l'hiver, ils vont prendre des congés, ils vont avoir droit à leur chômage.** »

– S, plâtrière



Le fait de « rouler ses timbres » permet aussi aux travailleuses de recevoir des prestations pendant les « vacances de la construction » d'été et d'hiver. Durant ces périodes, les travaux de construction assujettis sont interrompus et les travailleuse-s reçoivent un « chèque de vacances ». Puisque le montant est calculé selon les heures de travail complétées sur les chantiers « CCQ » durant la période de référence (de juillet à décembre de l'année précédente pour les vacances d'été et de janvier à juin pour les vacances d'hiver), plusieurs travailleuses

L'histoire d'Andrée-Anne : tirer avantage des périodes de chômage

Andrée-Anne travaille dans la construction depuis de nombreuses années. Elle a obtenu son premier emploi d'arpenteuse grâce à un contact familial, ce qui l'a amenée à travailler sur de gros chantiers de génie civil en région éloignée. Elle apprend rapidement à tirer avantage du rythme de l'industrie afin d'augmenter sa polyvalence.

« Je travaillais généralement d'avril à fin novembre, fait que j'ai jamais manqué d'ouvrage, puis je choisissais volontairement de faire du chômage l'hiver pour me reposer, puis ça me permettait de faire des formations CCQ. Je fais ça à tous les hivers depuis ce temps-là. J'ai pour mon dire qu'on a jamais assez de cordes à son arc, fait que je suis toujours intéressée à apprendre, tous les domaines m'intéressent, j'aurais 100 métiers si je pouvais. J'adore ça, j'apprends toujours quelque chose, c'est très intéressant, des fois c'est les gens que tu rencontres, les personnes qui donnent le cours c'est des gens du milieu, d'expérience, fait que c'est ça qui est le *fun*. »

Même si son emploi implique des périodes prolongées de chômage pendant l'hiver, la prévisibilité de ces cycles et la certitude d'être rappelée font qu'Andrée-Anne n'a pas de sentiment d'instabilité par rapport à son travail. « Je savais que quand je rentrais au mois d'avril, je savais que j'allais aller en novembre, j'avais même pas de doute, même pas de questions. Un employeur qui veut te garder te fait travailler, parce qu'il sait que si tu finis au mois de septembre, tu vas aller ailleurs. »

Andrée-Anne s'est récemment lassée du voyage lié au travail en région éloignée, et est revenue dans sa ville natale, où l'offre d'emploi est abondante dans son domaine. Elle s'est trouvé rapidement un nouvel employeur, une plus petite équipe qui reconnaît rapidement ses compétences et dans laquelle elle se voit poursuivre à plus long terme.

« J'ai toujours eu confiance en mon talent, je sais ce que je vau. Depuis je suis revenue je travaille pour un entrepreneur, j'ai travaillé avec des sous-contractants, puis je te dirais que ça fait au moins 4-5 offres d'emploi que j'ai en 2 mois. Mon nom commence à se faire, ça commence à se parler, à se savoir. Quand tu es le moins performant, il n'y a pas de raison que tu manques d'ouvrage, il y en a comme ça. »

Elle continue de profiter des périodes de chômage pour se reposer des longues heures de travail qu'elle a réalisées pendant la saison forte et pour suivre des formations de perfectionnement qui lui permettent de se positionner avantageusement par rapport à son employeur. Passionnée par son métier, elle espère retourner travailler en région éloignée et devenir contremaître.

« Mon désir d'avoir des enfants est *braké* parce que j'aime trop ce que je fais. J'ai pas envie de faire ce sacrifice-là, parce que j'adore mon métier, je vais travailler 14 h par jour et je m'en fous, j'aime ça. Les *runs* dans le nord, j'en ai fait de 30 et de 42 jours l'année passée. Je travaille de 6 h le matin à 9 h le soir et j'adore. »

reçoivent un montant insuffisant pour couvrir leurs besoins, particulièrement lors de leur première année, en raison du décalage entre la période de référence et la période de versement (une travailleuse qui fait son entrée dans l'industrie tardivement à l'automne ou à l'hiver recevra un montant de vacances réduit à l'été suivant). Ce sont donc les prestations d'assurance-chômage que reçoivent ces travailleuses qui leur permettent de profiter des vacances de la construction au même titre que les autres travailleuse-s.

La *Loi sur l'assurance-emploi* prévoit que les travailleuse-s qui « quittent volontairement » leur emploi ne sont pas éligibles aux prestations de chômage, à moins de faire la démonstration que le motif de départ est « justifié » et qu'ils et elles ont pris tous les moyens raisonnables pour ne pas quitter leur emploi. Plusieurs des motifs énoncés par Service Canada concernent les femmes particulièrement : le traitement discriminatoire, l'incompatibilité des horaires de travail aux responsabilités parentales ou de proche aidance, le harcèlement, notamment

sexuel et l'incitation à la démission (ou congédiement déguisé). Le fait que des travailleuses ne connaissent pas les motifs de départ volontaire jugés justifiés, qu'elles sont mal conseillées dans leurs recours et qu'elles sont sans rentrée d'argent les découragent dans leurs démarches de demande de prestations. Souvent, les travailleuses rencontrées ont subi d'importants abus, particulièrement de harcèlement, parce qu'elles ne pensaient pas que leur expérience serait crue et reconnue dans leur demande d'assurance-chômage.

Pour quitter leur emploi en raison du harcèlement qu'elles y vivaient, les travailleuses que nous avons rencontrées ont plutôt soit entamé des démarches de changement d'emploi, soit négocié une cessation d'emploi pour « manque d'ouvrage » auprès de leur employeur, afin de pouvoir recevoir des prestations d'assurance-chômage pendant leur recherche d'un nouvel emploi. Cette négociation survient souvent après une prise en charge déficiente du harcèlement par l'employeur et se substitue par conséquent à la mise en place de mesures coercitives; les dynamiques de harcèlement au travail ne sont pas prises en charge, malgré l'obligation de l'employeur d'agir. Cette pratique constitue une stratégie qui nous a été partagée à maintes reprises par les travailleuses interrogées.



Le motif de cessation d'emploi déclaré est aussi important parce que les travailleur-euse-s qui quittent volontairement leur emploi ou qui sont congédiés doivent accumuler de nouveau le nombre d'heures assurables exigé : les heures de travail accumulées durant la période antérieure au changement d'emploi ne comptent plus, le compteur est remis à zéro. Ce critère a des effets importants pour ceux et celles qui exercent un métier ou une occupation sur des chantiers qui ferment ou qui ralentissent durant la période hivernale. Ces travailleur-euse-s sont en effet susceptibles de dépendre des prestations de chômage pour une période prolongée parce que le

gel au sol, la neige ou les grands froids par exemple rendent impossible la réalisation de certains travaux (ces conditions affectent particulièrement les tâches d'excavation et de bétonnage dans le secteur du génie civil, le travail d'arpentage ou le travail sur les toitures et, par un effet domino, l'ensemble de l'industrie). Une « remise à zéro » peu avant les mises à pied signifie que les travailleur-euse-s reçoivent des prestations pour une période plus courte et qu'ils et elles sont donc à risque d'être confronté-e-s à un « trou noir » entre la fin de leurs prestations et la reprise des travaux (voire n'être carrément pas éligibles). Tel que l'ont mentionné des intervenant-e-s syndicaux, les travailleuses qui « roulent leurs timbres » afin de compenser des semaines où elles ont moins d'heures de travail sont d'autant plus susceptibles de se retrouver dans une telle situation puisqu'elles épuisent leurs semaines de prestation prématurément. L'accès à des prestations de chômage est pourtant crucial pour assurer le retour des travailleur-euse-s de l'industrie lors de la reprise des activités. Ces prestations — susceptibles d'être réduites pour les femmes en raison de la moyenne d'heure annuelle plus faible que celle des hommes — leur permettent de couvrir une part de leurs besoins pendant la morte-saison et de ne pas avoir à se tourner vers des emplois dans d'autres secteurs.

« J'ai toujours trouvé de la *job* avant de quitter ou de faire un *move*. Au pire, prendre une semaine de congé à mes frais, mais sans plus, parce qu'on a tous des *bills* à payer. Tu ne peux pas être longtemps arrêté, mais j'ai tout le temps trouvé de quoi avant de quitter. »

— F., manœuvre

L'histoire de *Manon*: réduire les périodes de chômage grâce à son réseau et sa réputation

Manon est présentement contremaître sur un chantier de génie civil d'envergure. Elle s'est réorientée dans la construction sous les encouragements de son conjoint, qui la met en contact avec son employeur. Ce dernier accepte d'embaucher Manon dès l'ouverture du bassin. Travaillant en ville, Manon réussit à enchaîner les emplois grâce à sa proactivité et au réseau de son conjoint, ce qui lui permet de diminuer les périodes de chômage et de compléter son apprentissage rapidement.

« La compagnie où j'ai commencé, c'était une très petite compagnie et les petites compagnies, on va se le dire, elles n'ont pas toujours d'ouvrage. Fait que moi, à un moment donné, il faut travailler, fait que proche de chez nous, je voyais qu'il y avait une très grosse tour à condos qui se construisait, alors j'ai décidé de me rendre moi-même sur le chantier et j'ai demandé aux travailleurs si je pouvais avoir le numéro de téléphone de leur surintendant. Ça fait qu'au final j'ai fait 3 compagnies avant d'être compagnon. Je dirais que ça a peut-être pris 2 ans. C'est pas si pire, parce qu'un 2000 heures, ça peut être beaucoup plus long que ça, il y en a que c'est 3-4 ans, j'en ai qui travaillent avec moi, ça fait 2 ans puis il leur manque encore un bon 600-700 heures. »

Durant cette période, Manon a pris l'habitude de « rouler ses timbres » de chômage lorsque les travaux sont interrompus sur les chantiers où elle travaille, expliquant qu'il est impossible d'arriver financièrement avec une seule journée de travail par semaine. La « bonne réputation » que se bâtit ensuite Manon lui permet néanmoins de se doter d'un réseau qu'elle mobilise afin de ne pas devoir recourir à l'assurance-chômage.

« Chaque fois que c'était tranquille chez un, j'appelais l'autre, même si c'était une paye d'une journée, vu que j'étais sur le *payroll*. Des fois c'était 2 jours dans la semaine, des fois c'était un mois sans aller travailler pour eux-autres. Je le fais encore aujourd'hui, mon nom est donné dans une autre compagnie. C'est tellement un gros chantier que c'est impossible que je ne travaille pas vu que je suis contremaître, mais il y a la période d'hiver. Des fois, on finit aux Fêtes et souvent la *job* peut juste pas être faite avant mars-avril à cause du gel. Nous les contremaîtres on rentre un petit peu avant, ils nous font faire plein de formations pour être sûr qu'on est à jour, mais entre temps si mettons je ne travaille pas, j'appelle une autre compagnie puis je lui dit que je suis disponible. »

Il y a quelques années, Manon a été approchée par son syndicat qui lui demandait si elle avait « le goût de vivre l'expérience de travailler sur une grosse *job* ». Une fois embauchée, elle est rapidement reconnue pour ses compétences qui lui permettent de monter les échelons et de devenir contremaître. Manon apprécie la stabilité de ce nouvel emploi dans le secteur du génie civil et voirie, par rapport aux autres qu'elle a occupés.

« Quand tu arrives pour une compagnie qui fait de la tour à condos, là il va y avoir une tempête de neige, c'est tout enneigé, il faut qu'ils déneigent, fait que souvent tu arrives et ils te disent "c'est pas prêt, retourne chez vous" ou ils t'appellent le matin pour ne pas que tu te déplaces. Mais sur un gros projet dans le génie civil comme où je suis, si je ne fais pas 40 heures, c'est parce que c'est moi qui a un rendez-vous et qu'il fallait que je quitte, parce que sinon c'est minimum 40 heures semaine depuis 2 ans. »

Manon est confiante de continuer à travailler parce qu'elle a une bonne réputation, notamment grâce à son conjoint qui est très respecté dans le milieu.

« Moi c'est beaucoup le bouche-à-oreille qui a fait en sorte que je suis capable de me placer comme ça aujourd'hui, parce que les gens savent que je suis capable. Puis les gars aussi avec qui j'ai travaillé, j'ai travaillé avec tellement d'hommes dans les dernières années, fait qu'eux-autres aussi se parlent entre eux, "c'est toi Manon, c'est de toi que j'ai entendu parler." »

Elle aspire à travailler sur un chantier éloigné, une opportunité qu'elle a dû refuser plus tôt dans sa carrière (mais pas son conjoint!) quand ses enfants étaient plus jeunes.

« Sinon, dans le futur, après ce gros chantier-là, j'aimerais essayer d'aller faire de quoi à l'extérieur en pension, faire un coup d'argent, on fait tous ça pour ça, c'est ça qui est le *fun*. »

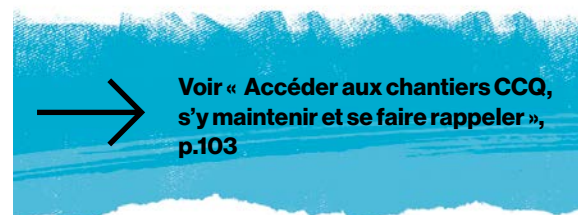
Plusieurs des travailleuses rencontrées pensent que les départs volontaires motivés par une offre d'emploi jugée plus intéressante (au niveau du nombre d'heures par semaine et de la stabilité des horaires notamment) seront aisément défendables auprès des agents de Service Canada, ce motif étant considéré comme justifié dans la Loi. Les intervenant-e-s syndicaux rencontré-e-s constatent cependant que, dans la pratique, les travailleur-euse-s de la construction éprouvent parfois des difficultés à faire valoir leur motif de départ auprès des agent-e-s en raison des critères d'évaluation qui sont mal adaptés à l'industrie et à son instabilité. Une mise à pied survenant rapidement après un changement d'emploi est ainsi considérée comme suspecte — révélatrice que l'emploi en question n'était, dans les faits, pas plus intéressant que le précédent — et il faut alors démontrer l'imprévisibilité de la cessation d'emploi pour que les heures accumulées antérieurement soient considérées dans la demande d'assurance-chômage. Ainsi, les travailleuses qui ont eu à justifier que leurs départs volontaires étaient motivés par une promesse d'emploi plus avantageuse ont témoigné leurs frustrations à l'égard du fonctionnement de l'assurance-chômage et de ses règles. Elles ont aussi insisté sur le stress financier causé par l'incertitude de l'issue de leur demande et par les délais de versement. Les travailleur-euse-s qui font des demandes d'assurance-chômage parce que leur transition vers un nouvel emploi est retardée (pour des raisons liées aux aléas des travaux) s'exposent pour leur part à des suspicions d'autant plus élevées que les agent-e-s de Service Canada comprennent mal le fonctionnement de l'industrie de la construction et ses implications au niveau de l'instabilité de l'emploi.

Parmi les travailleuses que nous avons rencontrées, le chômage saisonnier est davantage présent dans les trajectoires des celles qui vivent en Abitibi-Témiscamingue, au Saguenay-Lac-St-Jean, au Bas-Saint-Laurent ou sur la Côte-Nord, où l'offre d'emploi est concentrée sur des gros chantiers dont les activités sont interrompues en raison des conditions hivernales. Plusieurs des travailleuses interrogées qui vivent dans ces régions, surtout celles qui travaillent sur des chantiers de génie civil et de voirie, ont l'habitude d'être mises à pied à l'approche des

vacances d'hiver (en décembre) avec une promesse de rappel de leur employeur (vers le mois de mars ou d'avril). Néanmoins, il convient de souligner que pour la plupart d'entre elles, l'effectivité de ce rappel repose sur des ententes informelles plutôt que sur la protection réelle de leurs droits en vertu des conventions collectives. Certaines travailleuses ont mentionné avoir « attendu » un rappel de leur employeur en vain et avoir dû, dans l'urgence, entamer des recherches d'emploi.

« Mettons que je me fais *layoff* la semaine prochaine, ils ne m'appelleront pas après décembre. Ils peuvent prendre quelqu'un d'autre. C'est pour ça qu'il faut que tu fasses ta place ou que tu ne la fasses pas. »

– F., manœuvre



La période de chômage, lorsqu'elle est planifiée et anticipée, est appréciée par les travailleuses qui profitent d'un certain repos après plusieurs mois de longues semaines et d'heures de travail en temps supplémentaire. Habituees à avoir un emploi du temps occupé, certaines profitent aussi de ces périodes afin de suivre des formations de perfectionnement qui sont offertes dans le cadre du programme *Fiers et compétents*. Leur stabilité dans l'industrie — relativement à l'enchaînement des périodes d'emploi et de non emploi — leur permet de planifier leur inscription dès l'automne et d'ainsi choisir les cours qu'elles jugent les plus pertinents pour leur progression professionnelle. Une entente entre Services Québec (et par extension Service Canada) et la CCQ leur permet alors de continuer de recevoir des prestations d'assurance-chômage tout en recevant les indemnités de déplacement. Ces travailleuses peuvent ainsi mettre à profit leur

période de chômage afin d'augmenter leur employabilité. Les annulations et les reports des cours sont cependant fréquents, ce qui fait que les travailleuses ne peuvent pas pleinement profiter des incitatifs au perfectionnement.



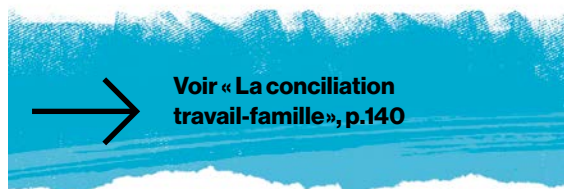
Le faible montant des prestations d'assurance-chômage demeure cependant un problème largement dénoncé par les intervenant-e-s syndicaux rencontré-e-s et par différent-e-s interlocuteur-trice-s du milieu communautaire. Dans les faits, la majorité des travailleuses rencontrées espère réduire leur période de chômage au minimum parce que les montants des prestations sont jugés insuffisants par rapport au coût de la vie. Celles qui sont affectées par le chômage saisonnier ont été nombreuses à souligner la nécessité d'avoir des économies personnelles ou du soutien financier de leur conjoint-e durant cette période, même si elles reçoivent des prestations. Ces modes d'épargne et de consommation consciencieux ont souvent été acquis avec le temps et sous les conseils de collègues expérimentés, et amènent les travailleuses à ajuster leurs dépenses en fonction de ce qu'elles reçoivent comme montant durant les périodes de chômage afin de parer à l'instabilité de l'emploi dans la construction et pour ne pas se retrouver étouffer par les dettes. À cet effet, les travailleuses doivent cependant avoir pu compter sur un revenu mensuel significatif pendant leur période d'emploi, grâce entre autres au travail en temps supplémentaire et parfois au travail non déclaré. Cette réalité engendre des enjeux significatifs pour les travailleuses qui ont des enfants à charge, en raison de l'incompatibilité des horaires de travail avec ceux des services de garde. Plusieurs travailleuses, particulièrement celles qui sont mono ou soloparentales, ne sont par conséquent pas en mesure d'épargner suffisamment pour absorber la différence de revenu qu'elles perçoivent pendant leur période de chômage.

« Je pile et je me dis que si je ne travaille pas je vais être correcte. Dans le fond, j'essaye toujours que mes termes ne dépassent pas mon chômage, c'est mon objectif, sans compter mon argent de côté. Il faut être structuré financièrement quand on travaille sur la construction, parce que si on ne l'est pas, ça le fait pas. »

– S, soudeuse

« Ça ne me dérange pas de ne pas savoir quand je reprends après les vacances. Parce que je sais que j'ai mes heures pour le chômage et de toute façon, j'ai mon compte épargne régulier et mon compte apocalypse. Je suis parée à tout. »

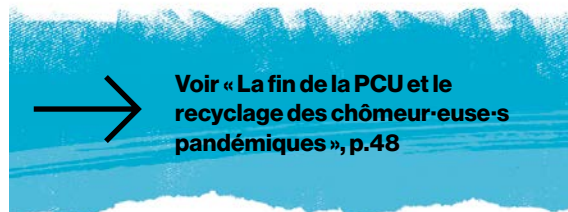
– K, mécanicienne



Le programme d'assurance-chômage joue un rôle clé dans le maintien des travailleuses de l'industrie. Le fait de recevoir des prestations de chômage suffisantes (en termes de durée et de montant) permet aux travailleuses de se garder disponibles à l'emploi, et donc de réintégrer l'industrie lorsque les activités reprennent. Ces prestations leur permettent donc de garder un pied dans l'industrie plutôt que de se diriger vers une autre industrie. La tendance générale démontrant que les femmes touchent des prestations moindres et de plus courte durée que les hommes signifie que la correction des biais systémiques à l'assurance-chômage permettrait de mieux soutenir le maintien des travailleuses dans l'industrie.



Les mesures transitoires qui ont été implantées à la fin de la PCU ont permis d'expérimenter les effets bénéfiques d'un seuil d'éligibilité moins élevé sur l'accès des travailleuses aux prestations de chômage et d'un seuil de prestation minimal de 500 \$ par semaine. Ces mesures ont permis aux travailleuses (surtout celles qui avaient le plus durement éprouvé les effets des mesures sanitaires sur leur capacité de concilier travail et famille) d'être admissibles à des prestations et de pouvoir miser sur un retour dans l'industrie une fois la reprise des activités au printemps 2021 afin d'y faire carrière.

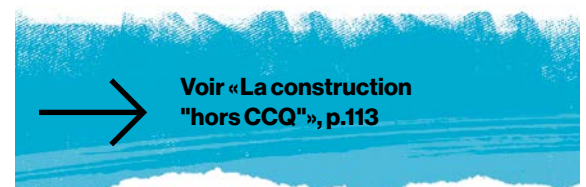


L'insuffisance des prestations d'assurance-chômage d'une part, et, d'autre part, la diminution (voire l'absence) d'emploi correspondant aux compétences des travailleuses dans la construction CCQ font que plusieurs des travailleuses rencontrées occupent des emplois « hors décret » durant la morte-saison. C'est le cas des travailleuses qui sont à l'emploi de compagnies qui opèrent aussi des ateliers de fabrication et qui offrent à leurs employé-e-s de travailler dans leur *shop* pendant la période de ralentissement hivernal. Ces travailleuses ont évoqué un certain sentiment de stabilité, surtout lorsque les heures de travail qu'elles effectuent en atelier sont déclarées « CCQ » ou, à tout le moins, payées à taux équivalent.

La majorité des travailleuses qui se tournent vers le « hors décret » durant la saison hivernale témoigne cependant de conditions de vie plus précaires et insécurisantes. Ces travailleuses (charpentière-menuisier, peintre et plâtrier par exemple) effectuent de petits contrats de rénovation et d'entretien chez des particuliers (comme travailleuse autonome et parfois de façon non-déclarée). Ces contrats leur apportent un revenu d'appoint qu'elles conjuguent ou non aux prestations de chômage. Quelques travailleuses ont aussi mentionné faire du déneigement, dont certaines pour les mêmes compagnies de construction qui les embauchent à titre d'opératrice de machineries. Ces compagnies cohabitent avec des entreprises privées de déneigement qui embauchent elles aussi des travailleur-euse-s de l'industrie. De fait, les compagnies de toiture ou de ferblanterie offrent parfois à leurs employé-e-s de faire du déneigement de toits, un travail de pellete difficile physiquement et souvent peu payant. De plus, l'emploi dans le déneigement demeure incertain en raison des variations météorologiques. Malgré tout, les travailleuses misent sur ces emplois parce qu'ils leur permettent de revenir aisément dans l'industrie de la construction aussitôt que les activités liées à leur métier ou occupation reprennent.

« Ils me mettent à la *shop* pour me dépanner, pour me donner de la *job* pour pas que je sois sur le chômage. Parce qu'ils savent que si je suis sur le chômage trop longtemps, je vais changer de place et ils ne veulent pas me perdre. »

– F., soudeuse



L'histoire de *Marjorie* : jongler avec la saisonnalité de son métier pour se stabiliser

Marjorie est couvreuse depuis de nombreuses années, un métier que plusieurs membres de sa famille exercent. Ses premières années ont été plutôt mouvementées.

« J'ai travaillé au noir longtemps quand je me suis séparée. J'étais hors décret parce que je me disais que j'avais plus d'argent dans mes poches. Sauf que techniquement, je me revire de bord et je n'ai pas d'assurances médicaments, le dentiste coûte la peau des fesses, il faut que tu assumes les frais. »

Pour compenser le désavantage lié au fait que ses emplois ne sont pas déclarés CCQ et qu'ils sont fortement influencés par la saisonnalité de son métier exercé principalement dans le secteur résidentiel, Marjorie n'a pas le choix d'occuper un autre emploi. Elle fait ainsi aussi du déneigement l'hiver.

« J'avais une *run* avec un camion et une pelle et je faisais tout mon secteur. Je faisais du déneigement de nuit et je travaillais de jour pour mon boss qui voulait m'avoir sur la toiture. J'essayais de plaire à mon employeur qui était prioritaire, on s'entend que c'est lui qui me faisait vivre à l'année et la toiture, c'est ma passion quand même. »

Ces horaires chargés font cependant en sorte que Marjorie atteint « un point de non-retour ».

« Je m'étais tapée un 36 heures complet de neige et je suis allée rejoindre des gars sur une toiture et quand je suis arrivée en haut, la tête m'a tellement tourné. J'ai appelé mon boss : "sérieux, je ne suis plus capable. Je vais mettre le feu quelque part, je vais blesser quelqu'un ou je vais me blesser. Il faut que je prenne un peu de recul. Mais je ne veux pas perdre ma *job*, il

faut que tu comprennes que c'est sûr que tôt ou tard, un accident va arriver. Je ne suis plus capable. Je brûle la chandelle par les 2 bouts". »

Marjorie réussit à négocier des arrangements pour pouvoir conjuguer ses 2 emplois avec son employeur qui reconnaît la qualité de son travail et veut la garder.

« Mettons, si je savais que je travaillais la nuit parce qu'il commençait à neiger seulement à 3 heures et qu'il allait tomber une bonne bordée, bien je lui disais de ne pas m'appeler pour rentrer le matin. Je lui disais : "il va neiger à 3 h, alors je vais rentrer jusqu'à midi et après, je vais aller me coucher. Et demain, ne m'appelle pas, je vais avoir passer la nuit debout pour déneiger, je ne peux pas rentrer travailler". »

Marjorie a ensuite été embauchée pour un autre entrepreneur dans le domaine des toitures qui opère aussi une compagnie de déneigement l'hiver. Marjorie saisit l'opportunité de pouvoir conjuguer plus facilement son emploi dans la construction à un emploi de déneigement pendant l'hiver, qui lui apporte tout de même plus que les prestations d'assurance-chômage. Elle négocie d'emblée ses conditions, confiante en ses compétences.

« Quand je suis arrivée là-bas, les gars étaient beaucoup payés hors décret. Mon boss m'avait conseillé de ne parler de mon salaire à personne, puis j'ai compris pourquoi plus tard. J'étais la plus chère payée. J'étais la seule à avoir demandé mes avantages. Je lui avais dit : "*man*, je m'en viens travailler pour toi, CCQ *all in* et ce n'est même pas négociable, mes avantages, mes journées fériées je les veux". »

L'industrie de la construction est sensible aux fluctuations économiques, puisque celles-ci ont un impact direct sur les investissements publics et privés et sur les mises en chantier qui en découlent. Les fluctuations économiques sont ainsi intimement liées au nombre, à l'ampleur et aux types de travaux qui sont entrepris. La réalité des années 1990, la rareté de l'emploi dans la construction et le nombre de travailleur-euse-s qui ont dû se tourner vers des emplois hors de l'industrie ont à ce titre été évoqués plusieurs fois par les intervenant-e-s syndicaux rencontré-e-s.

Depuis 2017, le gouvernement québécois injecte des sommes croissantes dans l'industrie de la construction afin de procéder à la réfection des infrastructures vétustes et à la construction de nouvelles routes et installations (écoles, hôpitaux). Ces travaux et mises en chantier majeures ont permis de créer des pôles d'emplois, particulièrement hors des centres urbains. Le développement immobilier dans les villes a pour sa part attiré d'importants investissements dans le secteur immobilier et mené à la construction de nouvelles tours de condominiums. Ce contexte favorable à l'emploi s'est accompagné d'un afflux important de nouveaux-elles travailleur-euse-s, dont une portion significative de femmes. Plusieurs des travailleuses rencontrées ont ainsi fait état d'un certain changement sur les chantiers et de l'impact positif qu'elles voient dans la présence de travailleuses dans leur équipe de travail. Le fait de se voir plus nombreuses sur les chantiers est source de motivation : il vient confirmer le sentiment de légitimité et de droit de travailler dans la construction.

Le repli de l'industrie qui se profile suscite cependant d'importantes inquiétudes chez les travailleur-euse-s et les intervenant-e-s dont il conviendra de prendre acte rapidement.



©CSN-Construction

8. Conclusion : se projeter dans l'avenir

« J'aime le fait de pouvoir aider à améliorer la condition des femmes. Je sais que c'est minime et que c'est un grain de sable dans le désert, mais j'aime la bataille que je mène. Je suis fière de montrer à ma fille que même si on est une femme, on peut arriver à tenir tête dans un domaine d'hommes et à se faire une place. Malgré l'adversité, il faut se battre. »

– M, charpentière-menuisière

L'objectif de cette recherche était de mieux comprendre les facteurs de stabilisation des parcours d'emploi des travailleuses dans l'industrie de la construction, avec pour hypothèse que c'est cette stabilisation qui permet, à terme, aux travailleuses de se maintenir dans ce secteur d'emploi. En dépit de l'adoption de 2 PAEF depuis le milieu des années 1990, la proportion de femmes dans l'industrie n'est passée que de 0,29 % à 3,27 % en près de 25 ans. Cette faible croissance est directement liée aux taux de départs de l'industrie plus importants des femmes : en 2018, la CCQ évaluait que près de

56 % des travailleuses avaient quitté la construction dans leurs 5 premières années dans l'industrie, alors que ce taux était de 35 % chez les hommes.

La question du maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction revêt une importance particulière en 2023. Pour répondre aux effets anticipés de la pandémie de COVID-19 sur l'emploi et l'économie, les gouvernements provincial et fédéral ont injecté des sommes d'argent sans précédent dans le développement et l'accélération de projets d'infrastructure afin de stimuler les investissements privés et la création d'emplois. Cette situation a accentué du même coup la « pénurie » de travailleur-euse-s dans le secteur, et les gouvernements ont donc mis en place des mesures afin de faciliter l'accès de différents groupes dits minorisés aux emplois de l'industrie de la construction, dont les femmes. Ce faisant, les décideurs publics se sont targués de répondre aux revendications visant la prise en compte des effets inégaux de la pandémie entre les hommes et les femmes.

Les mobilisations et les revendications historiques des groupes de femmes pour l'accès et le maintien des femmes dans la construction ne sont sans doute pas étrangers à la place accordée aux femmes dans les mesures déployées en réponse à la pandémie. De fait, si les mesures pour accroître la représentation des groupes historiquement exclus et sous-représentés dans l'industrie de la construction doivent être accueillies positivement, il demeure impératif selon ATF de considérer les intérêts économiques et politiques inhérents à ces interventions. Ces dernières démontrent la volonté des dirigeants de rendre disponibles rapidement — et ponctuellement — de nouveaux bassins de main-d'œuvre afin de faire de la construction le fer de lance de la reprise économique et de répondre aux demandes des entreprises liées à la rareté de la main-d'œuvre. Le peu d'attention et d'investissements accordés au maintien des femmes dans le secteur de la construction — en dépit des obstacles systémiques pourtant bien documentés — est en ce sens révélateur de l'instrumentalisation des principes relatifs à l'égalité en emploi à des fins de croissance économique.

S'inscrivant dans une erre d'aller bien entamée depuis 2017 — marquée par un rehaussement substantiel des investissements gouvernementaux et la mise en vigueur de différentes dispositions du PAEF facilitant l'accès des femmes à l'industrie —, les interventions étatiques de la relance économique et la croissance record de l'industrie ont favorisé l'entrée de nouvelles travailleuses dans l'industrie. En 2020 et 2021, 3200 femmes ont intégré l'industrie de la construction, permettant du même souffle d'atteindre, en 2021, la cible de 3 % de taux de représentation des femmes qui avait été fixée pour 2018. Ces nouvelles travailleuses, qui représentent près de 9 % des nouvelles entrées annuelles depuis 2020, correspondent à plus de 50 % du total de travailleuses actives dans le secteur en 2021. Les obstacles qui guettent les travailleuses entrées sous l'impulsion des politiques de relance économique et de rareté rendent d'autant plus urgente la mise en œuvre d'une approche structurelle et concertée qui s'appuie sur les droits fondamentaux.

Si on peut se réjouir qu'une proportion croissante de femmes intègre l'industrie de la construction et repousse les stéréotypes sexistes, on constate aussi que 84 % des travailleuses récemment entrées dans l'industrie sont passées par les bassins. Or, l'absence de DEP est associée à une plus faible rétention dans l'industrie, particulièrement pour les femmes : les tendances démontrent que plus de 60 % des femmes qui entrent dans la construction sans diplôme quittent l'industrie dans les 5 années suivant leur entrée. Or, aucune mesure proprement dédiée à assurer leur maintien n'a été mise en œuvre, en dépit des obstacles systémiques vécus par les femmes, pourtant bien connus et documentés. Considérant que l'emploi dans l'industrie de la construction est fortement sensible aux fluctuations économiques et aux investissements publics et privés, l'intention était-elle, dans les faits, de permettre aux entrepreneurs de puiser dans un bassin de main-d'œuvre sciemment mis à disposition afin de combler des besoins ponctuels?

La recherche menée dans le cadre des activités de *l'Observatoire des effets de la crise de la COVID-19 et de la relance économique sur le maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction* avait pour but de documenter et d'analyser les défis que rencontrent les travailleuses de l'industrie de la construction dans leurs parcours professionnels. Nous avons ciblé les travailleuses qui avaient travaillé dans l'industrie avant 2019 ou qui cumulaient au moins 2 ans d'expérience dans le secteur, avec pour idée que leurs parcours offriraient une pluralité d'expériences et un regard rétrospectif pertinent sur les transformations actuelles de l'industrie. Les travailleuses de toutes les régions du Québec ont été invitées à témoigner. Cette dimension géographique était importante puisque nous avons aussi pour hypothèse que les problèmes rencontrés par les travailleuses varient et sont influencés par l'offre d'emploi et les types de travaux qui sont réalisés dans les régions où elles résident. Nous avons donc favorisé cette diversité de profils ainsi qu'une pluralité de métiers et d'occupations lors du recrutement des participantes.

Les défis rencontrés par ces travailleuses ont ensuite été analysés et discutés avec différents intervenant-e-s du milieu (représentant-e-s et conseiller-ère-s syndicaux, intervenant-e-s en santé et sécurité, intervenant-e-s en employabilité). L'objectif de cette démarche de recherche était d'élaborer une série de recommandations afin de corriger les mécanismes de discrimination systémique – une revendication que porte ATF depuis plusieurs années.



Sept thèmes ont été ciblés dans le cadre de ce projet : 1) les voies d'entrée dans l'industrie et la formation professionnelle; 2) l'apprentissage et le développement des compétences; 3) la qualité de l'emploi; 4) le respect des normes de santé et sécurité au travail; 5) le respect des droits fondamentaux relatifs au harcèlement sexiste et sexuel et à la discrimination; 6) l'octroi des accommodements pour la conciliation travail-famille; 7) la situation économique et le chômage.

Les expériences des travailleuses rencontrées démontrent que les problèmes relatifs à chacun de ces thèmes ont des effets croisés et cumulatifs sur leur capacité de maintien dans l'industrie en raison de leurs impacts sur la stabilité de leurs parcours professionnels; c'est le cumul et les effets croisés des difficultés rencontrées qui font que des travailleuses quittent l'industrie de la construction et se réorientent vers d'autres secteurs d'emploi. Telle que nous l'appréhendons, la stabilité renvoie à la sécurité de revenu, y compris la sécurisation de la retraite, mais aussi aux possibilités que les travailleuses ont de développer leurs compétences et de faire des projections de carrière. La stabilité se rattache également à la préservation de la santé et à la possibilité de mener des projets personnels, notamment familiaux. En somme, la stabilité renvoie au droit des femmes à l'égalité en emploi, à s'épanouir dans le métier de leur choix, à bien gagner leur vie et à ne pas être réfrénées dans leurs ambitions et leur quête d'indépendance *parce qu'elles sont des femmes*.

La première section, « **L'orientation des travailleuses vers la construction** », présente le profil des travailleuses rencontrées — leurs parcours scolaires et professionnels, leur connaissance préalable de l'industrie (notamment grâce aux membres de leur entourage et de leur famille qui y travaillent) — et les facteurs qui les ont amenées à se diriger vers la construction. Cette section met en lumière deux constats principaux.

D'abord, il faut rappeler que la majorité des travailleuses interrogées ont intégré l'industrie à une époque où les entrées par bassins étaient moins accessibles, ce qui fait qu'une bonne partie d'entre elles sont dotées d'un DEP. L'expérience des travailleuses diplômées rencontrées démontre que le DEP permet, dans une certaine mesure, de faire face aux préjugés sexistes relatifs à leurs compétences, et de faciliter leur intégration dans le collectif de travail. Cependant, plusieurs de ces travailleuses ont témoigné des défis de la conciliation travail-famille-études et des difficultés financières inhérentes à la poursuite d'un parcours de formation professionnelle sans soutien financier. L'entrée dans l'industrie par les ouvertures de bassins permet pour sa part d'obtenir une carte de compétence apprentie ou occupation dès que le critère de pénurie de la CCQ est atteint et que les travailleuses obtiennent une garantie de 150 heures — permettant de toucher immédiatement un revenu de travail. La hausse des entrées de travailleuses non diplômées doit en ce sens être comprise comme symptomatique d'un calcul coût-bénéfice défavorable à la formation professionnelle.

Ensuite, bien que le choix de l'industrie de la construction ait souvent été motivé par les conditions d'emploi qui lui sont prétendues, le choix du métier, pour sa part, apparaît plus contraint par la capacité qu'auraient ou non les femmes à effectuer certaines tâches, par les offres de DEP (qui varient en temps et en lieu) et par les possibilités d'emploi offertes par l'entourage. Ces mécanismes aiguillent les femmes vers certains métiers ou occupations plus que d'autres, et participent en ce sens au renouvellement des mécanismes de ségrégation professionnelle qui confinent les femmes dans les métiers et occupations de la construction qui bénéficient de

la rémunération, des perspectives d'emploi et de la protection les moins avantageuses. Les dynamiques qui touchent plus particulièrement les femmes racisées ou issues de l'immigration devraient pour leur part être documentées afin de mieux comprendre les effets croisés.

La deuxième section, « **Développer ses compétences tout en progressant dans l'industrie** », porte sur les apprentissages que doivent faire les travailleuses dans leurs premières années dans l'industrie pour développer et entretenir leur employabilité. Ceux-ci sont de deux ordres.

D'abord, l'employabilité des travailleuses repose sur leur capacité à établir un réseau auprès duquel elles doivent faire valoir leurs compétences et entretenir leur réputation. L'emploi dans l'industrie est fortement marqué par l'informalité. Les pratiques d'embauche se font principalement par des réseaux directs, où l'arbitraire et les préférences personnelles des employeurs priment sur le droit à l'égalité. Les mises à pied, pour lesquelles le préavis est extrêmement court, voire inexistant, s'opèrent souvent selon les mêmes logiques et le droit de rappel, tout aussi faible, demeure facilement contournable. L'instabilité de l'industrie, conjuguée au caractère informel de ces pratiques, a pour effet de placer les travailleuse-s en compétition les un-e-s envers les autres pour l'obtention et le maintien des contrats convoités, et rend la réputation professionnelle d'autant plus cruciale. L'omerta de l'industrie relative aux plaintes est à cet égard d'autant plus sévère envers les travailleuses qui doivent, à chaque changement d'employeur, d'équipe ou de chantier, refaire la démonstration de leurs compétences et de la maîtrise de leur métier ou occupation. Leur faible nombre les rend d'ailleurs si facilement identifiables et sujettes à différentes formes de représailles que seules quelques-unes des travailleuses rencontrées ont engagé des recours formels. Le développement de groupes d'entraide par et pour les femmes offre à cet égard de précieuses occasions de partage et d'échange qui viennent, en partie, répondre à l'isolement des femmes et pallier le manque de solidarité sur les chantiers vu la fragilité de l'emploi.

Ensuite, le développement de l'employabilité sur le plan de l'acquisition des compétences est sujet à de nombreux obstacles. L'intégration dans l'industrie de la construction est une étape où les travailleuses sont d'autant plus sujettes à se faire intimider et harceler parce que leur position de « nouvelles » ou « d'apprenties » les rend plus vulnérables à différentes formes d'abus qui peuvent altérer directement la qualité de l'apprentissage. Plusieurs travailleuses de métiers ont aussi témoigné avoir été relayées vers des tâches répétitives ou résiduelles et avoir dû prendre en main leur apprentissage afin d'assurer la diversification de leurs compétences et leur correspondance avec leur niveau d'apprentissage. Plusieurs d'entre elles ont d'ailleurs fait état du manque de soutien dans leur intégration et de lacunes dans l'acquisition des compétences qui créent des appréhensions pour l'examen de certification compagnon, retardent leur passage au statut de compagnon et ont des conséquences sur le salaire touché. L'accélération de l'apprentissage et l'abaissement des ratios compagnon-apprenti pour les apprenti-e-s de dernière année et les femmes sont des mesures de rareté qui pourraient exacerber ces problèmes.

La troisième section, « **Accéder à des emplois de qualité** », fait état de l'hétérogénéité des conditions d'emploi et de travail dans l'industrie de la construction. Au cours d'une même année, les travailleuse-s peuvent être embauché-e-s pour des périodes plus ou moins longues, selon leur métier ou occupation et selon l'enchaînement des différentes étapes des travaux de construction. En plus de leur emploi dans la construction « CCQ », plusieurs occupent aussi ponctuellement des emplois dits « hors décret », expression du milieu désignant les emplois considérés à l'extérieur de la construction, mais suffisamment liés pour permettre aux travailleuse-s de les conjuguer à la poursuite d'une carrière dans la construction assujettie à la Loi R-20 ou de continuer à exercer leur métier ou occupation. Ces emplois permettent en ce sens aux travailleuses de garder un pied dans l'industrie de la construction « CCQ » et de pouvoir y revenir selon les occasions qui se présentent à elles.

Bien qu'il soit difficile de tracer un portrait précis des critères de différenciation et de hiérarchisation parmi les emplois assujettis à la Loi R-20 — il faut entre autres prendre en compte le métier ou l'occupation, le secteur d'emploi, la taille du chantier et des entreprises, la région où s'effectuent les travaux —, l'on constate certaines tendances opposant, notamment, le secteur industriel et le secteur génie civil et voirie au secteur résidentiel. Ces différenciations sont, d'une part, inscrites à même les conventions collectives et concernent entre autres le salaire, les avantages sociaux et la protection du lien d'emploi (p. ex. les modalités de mise à pied et de droit de rappel). D'autre part, l'expérience des travailleuses démontre que le respect des normes de santé et de sécurité et des dispositions des conventions collectives fait davantage l'objet d'une surveillance sur les chantiers de plus grande envergure. Il s'en dégage que les droits du travail semblent plus susceptibles d'être enfreints dans le secteur résidentiel ou dans les petits chantiers du secteur commercial. La pression à la productivité, associée au rythme fluctuant de l'industrie de la construction, a aussi été particulièrement déplorée par les travailleuses rencontrées. Relativement aux chantiers et aux travaux « hors décret », il apparaît que les avantages que peuvent en retirer les travailleuses dépendent de leur capacité de négociation individuelle. Les grands chantiers d'infrastructures, notamment ceux en région éloignée, figurent en général en tête de liste des emplois convoités par la majorité des travailleuses rencontrées.

Cette troisième section décrit ensuite les stratégies mises en œuvre par les travailleuses afin d'obtenir et de mener à terme les contrats qu'elles estiment être de qualité. La stabilisation de l'emploi repose sur la possibilité réelle qu'ont les travailleur·euse·s de compléter les heures de travail pour lesquelles ils et elles ont été embauché·e·s et sur leur capacité à se faire réembaucher une fois le contrat terminé, par le même employeur ou ailleurs grâce à des démarches amorcées antérieurement. Ces mouvements de main-d'œuvre sont inhérents au fonctionnement de l'industrie, et varient selon les périodes de l'année, l'ampleur des travaux, leur nature et leur localisation. La considération de ces mouvements — dans l'industrie et dans ses marges — est ainsi essentielle

afin de développer des modes d'intervention adaptés à la réalité complexe des travailleuses dans l'industrie.

Trois constats peuvent être dégagés relativement à ces mouvements et à leurs effets sur l'accès des travailleuses aux emplois qu'elles convoient.

D'abord, il appert que les travailleuses sont désavantagées par rapport aux hommes en raison de la discrimination directe, indirecte et systémique qui fait qu'elles demeurent « les dernières embauchées et les premières mises à pied ». Les moyens en place sont insuffisants pour contrer la discrimination : les pratiques de mise à pied et de rappel favorisent des pratiques préférentielles et arbitraires plutôt que le droit à l'égalité, le système de référencement en vigueur depuis 2013 n'a pas les effets attendus, et les dispositions des conventions collectives ne sont pas suffisamment claires quant à la discrimination à l'embauche et aux congédiements discriminatoires. De plus, tout porte à croire que les effets de ces dynamiques sont exacerbés pour les travailleuses racisées ou issues de l'immigration. Les parcours des travailleuses qui se sont tournées vers des entreprises de location de main-d'œuvre afin de stabiliser leur emploi apparaissent ainsi symptomatiques de la discrimination qu'elles rencontrent dans l'industrie. Les expériences de ces travailleuses démontrent cependant que, dans la pratique, la relation d'affaires entre les entreprises de location de main-d'œuvre et les entreprises clientes permet plutôt de cautionner des pratiques de discrimination et de déresponsabiliser les acteurs en cause. La prise en compte du rôle et de l'importance croissante de ces entreprises au sein de l'industrie de la construction doit par conséquent urgemment être mieux comprise afin d'encadrer leurs pratiques et responsabilités.

Ensuite, plusieurs des travailleuses ont fait état de leur isolement sur les chantiers et de ses effets sur leur capacité à accéder aux emplois qui les intéressaient. En effet, les témoignages des travailleuses et des intervenant·e·s mettent en évidence que les possibilités d'emplois et les références se transmettent et s'obtiennent principalement de manière informelle dans les réseaux que bâtissent les travailleur·euse·s au fil de leur carrière grâce à leur réputation. Les tra-

vailleurs masculins, qui bénéficient non seulement d'une présomption de compétences, mais aussi de liens établis bien avant leur intégration dans l'industrie, sont souvent avantagés sur ce plan par rapport aux travailleuses. L'exclusion des femmes de ces réseaux et la prédominance des pratiques d'embauche et de mise à pied préférentielles ou arbitraires rendent les travailleuses particulièrement vulnérables à différentes formes d'abus. De plus, la crainte des travailleuses d'être stigmatisées et ostracisées dans l'industrie à la suite d'une revendication, d'une dénonciation ou d'une plainte — situation qu'ont directement expérimentée certaines des participantes au projet — est d'autant plus importante en raison de la discrimination à l'embauche à laquelle les femmes font face. Le nombre limité d'employeurs ouverts et motivés à intégrer des femmes dans leur équipe de travail réduit fortement l'offre d'emploi à laquelle les travailleuses peuvent prétendre. La prévalence des récits de discrimination à l'embauche rapportés par les intervenant-e-s et les travailleuses est en fort contraste avec l'absence de recours et de plaintes officielles. Il apparaît donc urgent que soient mis en place des mécanismes afin de contrer la marge arbitraire dont disposent les employeurs dans leurs pratiques d'embauche et de mise à pied.

Enfin, la discrimination et ses répercussions sur la capacité des travailleuses à cumuler des heures de travail « CCQ » vont au-delà des problèmes de revenus touchés ici et maintenant. Le nombre d'heures travaillées est en effet déterminant pour l'accès au fonds de formation et à la couverture par le régime d'assurance MÉDIC Construction. Le manque à gagner sur le plan des heures travaillées se répercute aussi à moyen et à long terme puisqu'il ralentit la progression de l'apprentissage des travailleuses de métiers (avec ses effets sur l'apprentissage menant vers le statut compagnon et l'augmentation du salaire horaire). Ultimement, ce manque à gagner nuit également aux cotisations des travailleuses à leur fonds de pension et à leur capacité à bénéficier d'une pleine retraite en bout de carrière.

Les quatrième, cinquième et sixième sections — « **Travailler dans des conditions sécuritaires et préserver sa santé** », « **Le harcèlement sexuel et sexiste** » et « **La conciliation travail-famille** » — présentent différents éléments qualitatifs qui font que certains chantiers sont privilégiés par les travailleuses, en dépit des avantages sectoriels mentionnés précédemment. Les travailleuses rencontrées visent à accéder à certains emplois où elles pourront non seulement tirer le maximum d'avantages, mais aussi où elles pourront travailler (et rester) en santé, dans des conditions sécuritaires et dignes, ainsi que mener des projets personnels comme celui de fonder une famille. Deux constats se dégagent.

D'abord, les expériences relatives à la santé et à la sécurité au travail mettent en relief la masculinisation du travail, au sens où les démonstrations de force, d'endurance et de témérité sont valorisées et encouragées par le collectif de travail. La disponibilité à effectuer de longues heures de travail et des heures supplémentaires de façon spontanée est aussi attendue de la part de plusieurs employeurs, avec peu de considération pour les obligations familiales des travailleur-euse-s, affectant au premier chef les mères de jeunes enfants. Enfin, les problèmes d'accès des travailleuses enceintes au retrait préventif constituent un problème majeur de santé et sécurité au travail et de droits fondamentaux des femmes que les acteurs de l'industrie peinent à prendre en compte sérieusement. Ces dynamiques ont aussi des effets sur la capacité des travailleuses à se projeter à long terme dans l'industrie puisqu'elles contribuent à user prématurément le corps des travailleuses et à miner leurs possibilités d'envisager des projets personnels, notamment familiaux, compatibles avec leur emploi. La prévalence des expériences de harcèlement à caractère sexiste et sexuel¹¹⁰ témoigne de la persistance de l'hostilité du milieu à l'égard des femmes et de son refus de la mixité. Ces différentes caractéristiques sont révélatrices des liens forts qui persistent entre l'emploi dans la construction et la masculinité de la main-d'œuvre, et de leurs effets d'exclusion sur les femmes.

110

Voir Laurence Hamel-Roy, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Coulombe, *op. cit.*

Ensuite, ces trois sections — portant sur la santé et la sécurité au travail, la conciliation travail-famille et le harcèlement sexiste et sexuel — démontrent que le respect effectif des droits du travail et des droits fondamentaux est souvent réduit à des problèmes individuels et traité comme des faveurs. Certains employeurs tirent alors avantage des possibilités d'emploi limitées des travailleuses afin de générer un sentiment de loyauté chez celles qu'ils embauchent et ainsi contourner le respect de leurs droits. Pour le dire autrement, il se dégage un fort constat que travailleuses et employeurs ne sont pas à armes égales.

C'est donc souvent après avoir enchaîné plusieurs emplois où leurs conditions de travail n'étaient pas respectées, où elles ont vécu des épisodes de discrimination ou de harcèlement ou ont travaillé dans des conditions non sécuritaires que les travailleuses vont chercher à trouver la « bonne place » et à y rester. C'est aussi le discours ambiant dans l'industrie qui encourage les femmes à changer d'emploi aussi souvent que nécessaire afin de trouver le « bon employeur ». Or, cette logique entre en contradiction avec le fonctionnement et l'encadrement de l'industrie qui reposent sur la mobilité de la main-d'œuvre. Elle fait en outre fi des dynamiques et réalités particulières de plusieurs métiers, régions, secteurs de l'industrie, et suppose que le bassin d'employeurs ouverts à embaucher des femmes est inépuisable. Souhaiter que chaque travailleuse cherche « la bonne place » et y demeure revient donc à dénier aux travailleuses la possibilité de tirer le plein avantage de la mobilité dans l'industrie et à cautionner la discrimination systémique à l'égard des femmes. Si cette stratégie permet individuellement aux travailleuses d'améliorer leur situation, elle n'apporte ainsi, dans les faits, aucun changement collectif et systémique pour les femmes.

La septième section, « **Vivre de son métier et garder un pied dans l'industrie** », rend finalement compte des stratégies de stabilisation mises en place afin de faire face au chômage frictionnel, saisonnier et cyclique. Il y est question de l'interaction particulière entre les perspectives d'emploi (qui sont liées au métier ou à l'occupation et à la région de résidence des travailleuses), les prestations d'assurance-chômage et les perspectives d'emploi temporaire hors de l'industrie ou dans ses marges. Cette section met en relief deux questions découlant de l'instabilité de l'industrie et de ses effets sur l'emploi.

D'abord, si le recours à des prestations d'assurance-chômage demeure crucial pour soutenir économiquement les travailleuse-s durant leur transition entre deux emplois ou durant la morte-saison, il appert que le fonctionnement du régime d'assurance-chômage n'est pas adapté au fonctionnement de l'industrie de la construction, particulièrement pour les femmes, en raison de la discrimination qu'elles rencontrent. Même en période de plein emploi, les femmes ne font que 74 % des heures travaillées par les hommes dans la construction assujettie à la Loi R-20. Elles sont aussi particulièrement sujettes à quitter volontairement leur emploi pour diverses raisons liées au sexisme et à la discrimination du milieu (harcèlement, absence d'accommodements travail-famille, climat toxique, conditions de travail dangereuses, etc.). Par conséquent, elles sont susceptibles de recevoir des prestations dont les montants et les durées sont moindres que pour les hommes, voire de faire face à un trou noir entre la fin de leurs prestations et leur retour en emploi. Ces travailleuses sont alors contraintes à réintégrer le marché du travail rapidement, et à devoir accepter, dans l'urgence, des contrats de travail qui ne correspondent pas à leurs compétences ou dont les conditions sont en deçà de celles des emplois auxquels elles pourraient prétendre. Le recours à des emplois connexes, par exemple dans la construction « hors décret », en atelier ou dans le domaine du déneigement, est en ce sens intimement lié à l'incapacité du régime d'assurance-chômage de compenser l'instabilité de l'industrie.

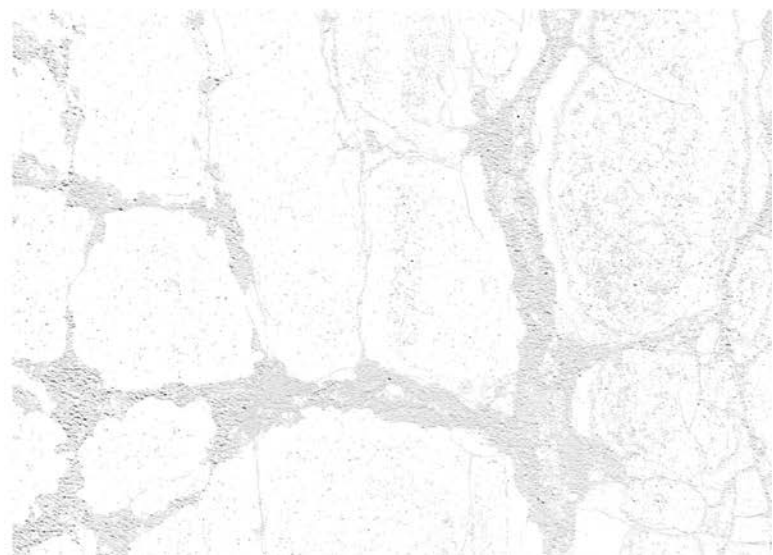
Ensuite, nous avons rencontré les travailleuses et intervenant-e-s en 2021 et 2022 alors que l'industrie de la construction affichait des taux records au chapitre des heures travaillées. Si ce contexte de plein emploi apparaît favorable aux femmes du fait qu'il force les employeurs à embaucher et à intégrer des travailleuses, le souvenir — non si lointain — de périodes de ralentissement économique devrait servir de mise en garde importante : la réduction de l'offre d'emploi conjuguée à la discrimination des femmes fait en sorte que les travailleuses sont les premières à subir les effets du chômage cyclique. Plus les périodes de chômage dans l'industrie sont longues, plus les travailleuses sont donc susceptibles de se réorienter vers d'autres secteurs d'emploi de façon définitive. Cette dernière section démontre donc le rôle crucial de l'assurance-chômage pour le maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction.

La participation et l'inclusion des femmes dans l'industrie de la construction sont emblématiques des luttes toujours à mener pour atteindre l'égalité réelle entre les hommes et les femmes au Québec. Cette industrie est non seulement un secteur d'activité majeur où s'érigent les infrastructures de demain, mais elle constitue aussi le lieu où se déploient des passions dont ont témoigné avec vigueur les travailleuses rencontrées dans le cadre de ce projet.

Le présent rapport met en relief l'hypothèse poursuivie dans le cadre de cette recherche : le maintien dans le secteur de la construction n'est jamais complètement acquis pour les travailleuses; il est toujours à refaire, et les travailleuses doivent naviguer habilement entre les contrats, les employeurs et les équipes de travail, en plus de composer avec

l'instabilité de l'industrie, ses cycles de chômage et les effets cumulés et croisés de la discrimination qu'elles sont susceptibles de vivre. Notre analyse fait état des difficultés rencontrées par les travailleuses tout au long de leur carrière afin de stabiliser leur situation d'emploi et de vivre de leur métier tout en préservant leur santé et en étant à même de réaliser leurs projets de vie personnels. Alors qu'un pourcentage croissant de femmes intègre l'industrie depuis trois ans, dans un contexte d'effervescence historique du secteur, un repli de l'industrie est déjà annoncé et des effets se feront ressentir sur l'offre d'emploi. Il apparaît d'autant plus urgent que soient mis en place des mécanismes structurels afin que les travailleuses soient à même de stabiliser leur parcours dans l'industrie et de s'y maintenir. Le renouvellement du PAEF annoncé pour 2025 offre à cet égard une occasion de changement incontournable.

La sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction n'est pas une fatalité. Or, en se contentant de mesures de promotion et d'accès arrimées aux intérêts économiques immédiats des entreprises et en faisant fi des obstacles systémiques rencontrés par les femmes (pourtant bien documentés), tout est en place pour que les lourdes tendances historiques liées aux départs des travailleuses se confirment. La pleine participation des femmes à l'industrie de la construction et leur rétention dans le secteur demanderont des efforts concertés afin que les femmes qui ont intégré l'industrie sous l'appel du gouvernement et de la CCQ ne soient pas les premières refoulées hors de l'industrie ou vers ses marges les moins avantageuses et épanouissantes comme l'ont été les travailleuses qui les ont précédées.



Annexe

Âge	Expérience (année)	Taux de présence des femmes dans le métier ou occupation (2021)	Statut	Situation d'emploi (au moment de l'entrevue)	Nombre d'employeurs différents dans la carrière	Voie d'accès à l'industrie	Situation personnelle et familiale
T01	28 ans	10	>20 %	Compagnon	En emploi CCQ	3	En couple, sans enfant.
T02	25 ans	6	2 à 3 %	Compagnon	En retrait-préventif	2	En couple, enceinte.
T03	32 ans	6	2 à 3 %	Compagnon	En emploi CCQ	6	En couple, sans enfant.
T04	34 ans	2	2 à 3 %	Apprenti 2	En emploi CCQ	5	Enfant(s) à charge, monoparentale
T05	43 ans	18	5 à 10 %	Compagnon	En emploi CCQ	15	Enfant(s) à charge, monoparentale
T06	33 ans	4	2 à 3 %	Apprenti 3	En emploi CCQ agence	6	N/D
T07	41 ans	21	2 à 3 %	Compagnon	En congé-maternité	6	Enfant(s) à charge, monoparentale
T08	25 ans	5	5 à 10 %	Occupation	En emploi CCQ	2	En couple, sans enfant
T09	23 ans	2	2 à 3 %	Occupation	En emploi	4	En couple, sans enfant
T10	42 ans	12	2 à 3 %	Compagnon	En emploi CCQ	2	Enfant(s) à charge, monoparentale
T11	23 ans	3	2 à 3 %	Apprenti 3	En emploi CCQ	1	En couple, sans enfant
T12	30 ans	6	2 à 3 %	Apprenti 3	En emploi CCQ	2	En couple, sans enfant
T13	43 ans	11	5 à 10 %	Occupation	En emploi CCQ	1	Enfant(s) à charge, en couple.
T14	24 ans	4	1-5 %	Occupation	En emploi CCQ agence	1	En couple, sans enfant
T15	41 ans	9	<1 %	Compagnon	En emploi CCQ	6	Enfant(s) à charge, en couple
T16	28 ans	6	1-5 %	Occupation	En emploi CCQ	5	En couple, sans enfant.
T17	32 ans	5	<1 %	Apprenti 4	En emploi CCQ	6	Enfant(s) à charge, monoparentale
T18	33 ans	13	2 à 3 %	Compagnon	En emploi CCQ	6	Enfant(s) à charge, en couple
T19	29 ans	8	1-5 %	Occupation	En emploi CCQ	12	Enfant(s) à charge, en couple
T20	58 ans	10	1-5 %	Occupation	En emploi CCQ	3	Célibataire, sans enfant
T21	30 ans	2	2 à 3 %	Occupation	En emploi	1	Célibataire, sans enfant
T22	33 ans	3	2 à 3 %	Apprenti 3	En emploi CCQ	2	Célibataire, sans enfant
T23	45 ans	6	2 à 3 %	Compagnon	En emploi CCQ	3	Enfant(s) à charge, monoparentale
T24	27 ans	7	1 à 2 %	Compagnon	En emploi CCQ	5	Enfant(s) à charge, en couple. Enceinte.
T25	37 ans	18	2 à 3 %	Compagnon	En congé-maternité	12	Enfant(s) à charge, en couple
T26	31 ans	5	2 à 3 %	Apprenti 3	En emploi hors décret	7	Enfant(s) à charge, en couple
T27	36 ans	5	2 à 3 %	Apprenti 3	En emploi CCQ	7	Enfant(s) à charge, monoparentale
T28	27 ans	4	2 à 3 %	Apprenti 2	En retrait préventif	2	Enfant(s) à charge, en couple.
T29	35 ans	9	1 à 2 %	Compagnon	En emploi CCQ	1	Enfant(s) à charge, en couple.
T30	60 ans	23	<1 %	Compagnon	En chômage	8	Enfant(s), en couple.
T31	42 ans	10	2 à 3 %	Apprenti 4	En emploi CCQ	6	Enfant(s) à charge, en couple
T32	33 ans	4	1 à 2 %	Compagnon	En emploi CCQ	9	Enfant(s) à charge, monoparentale
T33	39 ans	21	2 à 3 %	Compagnon	En arrêt-maladie	20	Enfant(s) à charge, monoparentale
T34	41 ans	1	5 à 10 %	Apprenti 1	En arrêt-maladie	2	Enfant(s) à charge, en couple.

Bibliographie

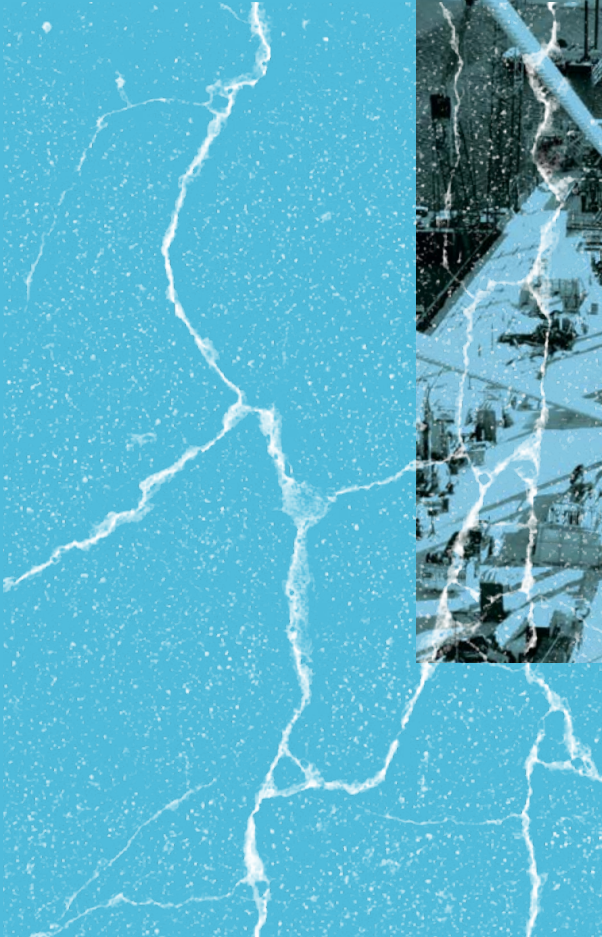
- A** Atif, Katia, Élise Dumont-Lagacé et Laurence Hamel-Roy, *Le Carnet référence construction : analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, Action travail des femmes (ATF), 2018. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/ATF_Analyse-discrimination-syste%cc%81mique.pdf
- Action travail des femmes (ATF), *L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction au Québec*, avis déposé dans le cadre des consultations pour la réforme de l'assurance-emploi, juillet 2022. <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/10/ATF-avis-reforme-AE.pdf>
- , « Maintien et droits des travailleuses dans le secteur de la construction : intervenir pour contrer le harcèlement, les violences discriminatoires et systémiques (2017-2020) ». <https://www.atfquebec.ca/travailleusesconstruction/>
- Action travail des femmes (ATF) et Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), *Le harcèlement sexuel est une composante du harcèlement discriminatoire à l'égard des femmes*, avis présenté par ATF et le CIAFT au comité d'expertes chargé d'étudier le traitement des agressions sexuelles et du harcèlement sexuel survenus dans un contexte de travail, mars 2022.
- Assemblée Nationale du Québec, « Conférence de presse de M. François Legault, premier ministre et Mme Danielle McCann, ministre de la Santé et des Services sociaux », avril 2020. <http://m.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-59817.html>
- , « Conférence de presse de M. Christian Dubé, président du Conseil du trésor et M. Éric Girard, ministre des Finances », juin 2020. <http://m.assnat.qc.ca/fr/actualites-salle-presse/conferences-points-presse/ConferencePointPresse-61379.html>
- Association de la construction du Québec (ACQ), « Pénurie de main-d'œuvre dans la construction : l'ACQ en mode solution », 26 juin 2019. <https://www.newswire.ca/fr/news-releases/penurie-de-main-d-oeuvre-dans-la-construction-l-acq-en-mode-solution-865025616.html>
- B** Beeman, Jennifer, *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (CIAFT), 2012.
- Bélanger, Mathieu, « COVID-19 : le milieu de la construction dans l'incertitude en Outaouais », *La Tribune numérique*, 19 mars 2020. <https://www.latribune.ca/2020/03/19/covid-19-le-milieu-de-la-construction-dans-lincertitude-en-outaouais-4a9ca94c4376307f961b8e7b99347e72?nor=true>
- Bilodeau, Pier-Luc, « Dynamiques sectorielles et relations du travail : le cas de l'industrie québécoise de la construction », *Interventions économiques*, no 44, 2012.
- , « Une autonomie collective sous contraintes : l'exercice de la grève et du lock-out dans l'industrie québécoise de la construction », *Les Cahiers de droit*, vol. 57, no 1, 2016.
- Bisson, Bruno, « Construction routière : une reprise incertaine après le 13 avril », *La Presse*, 1^{er} avril 2020. <https://www.lapresse.ca/covid-19/2020-04-01/construction-routiere-une-reprise-incertaine-apres-le-13-avril>
- C** Campeau, Ariane et Mélanie Ferland, *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2021. https://www.ccq.org/-/media/Project/Ccq/Ccq-Website/PDF/Recherche/DossiersSpeciaux/abandons_2021.pdf
- Carbonneau, Claudette, Jean Cournoyer et Matthias Rioux, *Rapport du comité de vigie sur la référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, septembre 2014. https://www.travail.gouv.qc.ca/fileadmin/fichiers/Documents/construction/Rapport_comite_vigie-construction.pdf
- Caron, David, « COVID-19 : Les travailleurs saisonniers anticipent le pire », *Acadie Nouvelle*, 18 mars 2020. <https://www.acadienouvelle.com/actualites/2020/03/18/covid-19-les-travailleurs-saisonniers-anticipent-le-pire/>
- Carrière, Yves et Jean Poirier, « Démographie et main-d'œuvre », *Cahiers québécois de démographie*, vol. 45, no 2, 2016.
- Charest, Éric, Céline Chatigny, Marie Laberge, Jessica Riel, Martin Chadoin, Tara Chanady, Alexis Poirier-Saumure et Tom Sedzro. *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction : comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2017.
- Charest, Jean, « Canada: Labor market regulation and labor relations in the construction industry: the special case of Quebec within the Canadian context », dans *Building Chaos*, Bosch, Gerhard et Peter Philips (dir.), Routledge, 2002.
- , « La mobilité de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec : une double réalité », *Relations industrielles*, vol. 63, no 2, 2008 : 290-316.
- Commission de la construction du Québec (CCQ), *Rapport du comité sur l'accès des femmes dans l'industrie de la construction*, 1996.
- , *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction – Bilan des mesures 1997-2012*, septembre 2012.
- , *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2015*, 2016.
- , *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2016*, 2017.
- , *Fiches statistiques par métier et occupation spécialisée dans la construction – portrait du parcours des femmes et des hommes (2013 à 2017)*, 2018.
- , *Enjeux de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction au Québec*, mars 2019.
- , *Analyse de la situation des femmes dans l'industrie de la construction – comparaison entre les provinces du Canada (données du recensement de 2016)*, 2020.
- , *Mesures visant à contrer les effets de la rareté de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction – Analyse d'impact réglementaire*, septembre 2020.

- , *Volume d'activité anticipé, rareté de la main-d'œuvre et impacts de la pandémie – Présentation des résultats du sondage mené du 1er juin au 15 juin 2020*, juin 2020.
- , *Données sur les émissions de certificat de compétence*, juin 2021.
- , *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction 2021*, 2022.
- , « Le compagnonnage : pilier de l'industrie de la construction », juin 2022. <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2022/compannongage>
- , *Les femmes dans la construction – portrait statistique 2021*, 2022.
- Commission de l'assurance-emploi du Canada (CAEC), *Rapport de contrôle et d'évaluation de l'assurance-emploi 2018-2019*, 2020.
- Cossette, Joëlle, « Formation sur la santé et la sécurité au travail des jeunes travailleurs dans les secteurs de la construction et de la fabrication connexe : étude de cas comparée dans trois PME », mémoire, École de Relations industrielles, Université de Montréal, 2021.
- CSD-Construction, « Les travailleurs de la construction veulent travailler dans des conditions sanitaires impeccables », mars 2020. <https://www.csdconstruction.qc.ca/les-travailleurs-de-la-construction-veulent-travailler-dans-des-conditions-sanitaires-impeccables/>
- Danvoys, Marik et Marie-Josée Legault, *Les mesures d'accès et de maintien des femmes dans l'industrie de la construction*, Rapport d'étape déposé au comité d'encadrement du projet Construire avec elles, mai 2007.
- Delagrave, Louis et Jean Pilon, *Histoire des relations du travail dans la construction au Québec*, Les Presses de l'Université Laval, 2009.
- Delagrave, Louis, Étude comparative des régimes de relations du travail dans la construction au Canada, Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec (CCQ), mars 2006.
- Dubé, Isabelle, « Des travailleurs "dangereux pour eux, mais aussi pour le public" », *La Presse*, 17 novembre 2021. <https://www.lapresse.ca/affaires/2021-11-17/industrie-de-la-construction/des-travailleurs-dangereux-pour-eux-mais-aussi-pour-le-public.php>
- Dugré, Geneviève, *Travailleuses de la construction*, Remue-ménage, 2006.
- Dumont, Geneviève, *Une mixité en chantier : les femmes dans les métiers de la construction*, Conseil du statut de la femme (CSF), 2013.
- Dupuis, Pauline et Louis Delagrave, *Les abandons dans les métiers et occupations de la construction*, Direction recherche et organisation, Commission de la construction du Québec (CCQ), 2008.
- Fine, Janice, Jeff Grabelsky et Victor Narro, « Building a Future Together : Worker Centers and Construction Unions », *Labor Studies Journal*, vol. 33, no 1, mars 2008 : 27-47.
- Fontaine, Laurence-Léa, « La détermination de l'employeur véritable après la décision Ville de Pointe-Claire », *Les Cahiers de droit*, vol. 56, no 1, 2015 : 35-83.
- Formation Construction, « Location de main-d'œuvre et RBQ, ce qui s'applique », octobre 2022.
- FTQ-Construction. *Nuancer la pénurie de main-d'œuvre. Analyse de la disponibilité de la main-d'œuvre en construction*, 2019.
- , *La formation professionnelle c'est essentiel! – Mémoire de la FTQ-Construction sur la formation professionnelle*, 2020. <https://ftqconstruction.org/wp-content/uploads/2020/11/20201028-Me%CC%81moire-FTQ-Construction-Formation-professionnelle.pdf>
- Galardeau, Laurie, « Travailleuses de la construction au Québec : le rôle du soutien social sur la relation entre la charge de travail et le conflit travail-famille », essai, Département de psychologie, Université de Montréal, 2019.
- Gouvernement du Canada, « Le premier ministre annonce un plus grand accès à la Prestation canadienne d'urgence et du soutien pour les travailleurs essentiels », avril 2020. <https://pm.gc.ca/fr/nouvelles/communiqués/2020/04/15/premier-ministre-annonce-plus-grand-acces-la-prestation-canadienne>
- , « Un Canada plus fort et plus résilient », septembre 2020. <https://www.canada.ca/fr/conseil-privé/campagnes/discours-trone/2020/canada-fort-resilient.html>
- , « Après la PCU : Transition vers des prestations de la relance économique », <https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/pcusc-application/transition.html>
- Gouvernement du Québec, « Dévoilement du Plan d'action pour le secteur de la construction – Soutenir l'industrie pour réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec », mars 2021. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/devoilement-du-plan-daction-pour-le-secteur-de-la-construction-soutenir-lindustrie-pour-realiser-les-projets-dinfrastructure-prioritaires-pour-le-quebec>
- , *Plan d'action pour le secteur de la construction : soutenir l'industrie afin de réaliser les projets d'infrastructure prioritaires pour le Québec*, mars 2021. https://www.tresor.gouv.qc.ca/fileadmin/PDF/infrastructures_publics/Plan_d_action_construction.pdf
- , *Plan d'action pour contrer les impacts sur les femmes en contexte de pandémie*, mars 2021. <https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/org/SCF/publications/plans-strategiques/plan-action-contrer-impacts-femmes-pandemie.pdf>
- , *Le racisme au Québec : tolérance zéro*, rapport du Groupe d'action contre le racisme, décembre 2020. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/politiques_orientations/Groupe_action_racisme/RA_GroupeActionContreRacisme_MAJ.pdf
- , « Opération main-d'œuvre : mesures ciblées pour des secteurs prioritaires », 2021. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/adm/min/emploi-solidarite-sociale/documents/RA_operation_maindoeuvre.pdf?1666788100

- , « Pandémie de COVID-19 – Le gouvernement du Québec déclare l'état d'urgence sanitaire, interdit les visites dans les centres hospitaliers et les CHSLD et prend des mesures spéciales pour offrir des services de santé à distance », mars 2020. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-gouvernement-du-quebec-declare-letat-durgence-sanitaire-interdit-les-visites-dans-les-centres-hospitaliers-et-les-chsld-et-prend-des-mesures-speciales-pour-offrir-des-services-de-sante-a-distance>
- , « Pandémie de COVID-19 – Le ministre Jean Boulet confirme la réouverture de l'ensemble des secteurs de la construction à compter du 11 mai », avril 2020. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-le-ministre-jean-boulet-confirme-la-reouverture-de-lensemble-des-secteurs-de-la-construction-a-compter-du-11-mai>
- , « Pandémie de COVID-19 – Québec déploie plus de 1000 agents de prévention », mai 2020. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/pandemie-de-covid-19-quebec-deploie-plus-de-1-000-agentes-de-prevention>
- , « Plan québécois des infrastructures 2020-2030 – Des investissements records pour répondre aux préoccupations de la population », mars 2020. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/plan-quebecois-des-infrastructures-2020-2030-des-investissements-records-pour-repondre-aux-preoccupations-de-la-population>
- , « Plan québécois des infrastructures 2020-2030 – Près de 3 milliards de dollars d'investissements en infrastructures devancés pour accélérer la relance de notre économie », mai 2020. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/plan-quebecois-des-infrastructures-2020-2030-pres-de-3-milliards-de-dollars-dinvestissements-en-infrastructures-devances-pour-acceler-la-relance-de-notre-economie>
- , « Projet de loi concernant l'accélération de certains projets d'infrastructure pour renforcer l'économie », septembre 2020. <https://www.quebec.ca/nouvelles/actualites/details/projet-de-loi-concernant-lacceleration-de-certains-projets-dinfrastructure-acceler-des-projets-dinfrastructure-pour-renforcer-leconomie>
- G** Grenier, André, « Les pénuries de main-d'œuvre guettent-elles le marché du travail québécois? », *Regards sur le travail*, vol. 7, no 2, hiver 2011.
- H** Halin, Francis, « Une pénurie qui va "faire très mal" », *Le Journal de Montréal*, 29 mars 2019. <https://www.journaldemontreal.com/2019/03/29/une-penurie-qui-va-faire-tres-mal>
- Hamel-Roy, Laurence, Élise Dumont-Lagacé et Sophie Coulombe, *Typologie des violences sexistes et sexuelles dans l'industrie de la construction et leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, Action travail des femmes (ATF), 2019. https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese_recherche.pdf
- Hamel-Roy, Laurence et Élise Dumont-Lagacé, « Garder un pied (et seulement un) sur les chantiers : l'accès aux prestations de chômage et ses effets sur les parcours d'emploi et les possibilités de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction au Québec », dans Beaudry, Catherine et Mélanie Gagnon (dir.), *Diversité en milieu de travail. De l'exclusion à l'inclusion*, Éditions JFD, 2021.
- Hamel-Roy, Laurence et Élise Dumont-Lagacé, « "Tu penses que t'es 'one of the boys' mais tu l'es jamais vraiment" : Impacts des violences discriminatoires sur le maintien en emploi des femmes dans l'industrie de la construction au Québec », dans Kuptsch, Christiane et Éric Charest (dir.), *Le futur de la diversité*, Presses de l'Université du Québec (PUQ), 2022 : 167-187.
- Hamel-Roy, Laurence et Élise Dumont-Lagacé, « "You think you're 'one of the boys' but you never really are" : The impact of discriminatory violence on the retention of women in the construction industry in Quebec », dans Christiane Kuptsch et Éric Charest (dir.), *The future of diversity*, International Labour Office (ILO), 2021 : 151-170. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_831316.pdf
- Hamel-Roy, Laurence, Mylène Fauvel, Yanick Noiseux, et Corynne Laurence-Ruel, *Le « Grand confinement » et l'action publique durant la première vague de la COVID-19 au Québec : Regards croisés sur les rapports de genre, de race et de classe dans quatre secteurs d'emploi*, Groupe de recherche interdisciplinaire et interuniversitaire sur l'emploi, la pauvreté et la protection sociale (GIREPS), juin 2021.
- K** Kelly, Liz, « The Continuum of Sexual Violence », dans Hanmer, Jalna et Mary Maynard (dir.), *Women, Violence and Social Control*, Palgrave Macmillan, 1987 : 56-60.
- L** Labbé, Jérôme, « Projet de loi 61 : Legault imposera le bâillon cet automne s'il le faut », *Radio-Canada*, 9 juillet 2020. <https://ici.radio-canada.ca/nouvelle/1718542/relance-economique-quebec-pdl-61>
- La Presse Canadienne, « Construction résidentielle : la pénurie de main-d'œuvre inquiète », *La Presse*, 29 janvier 2020. <https://www.lapresse.ca/affaires/economie/2020-01-29/construction-residentielle-la-penurie-de-main-d-oeuvre-inquiete>
- , « Québec rallonge la liste des emplois prioritaires et la relance de la construction », *Les Affaires*, 13 avril 2020. <https://www.lesaffaires.com/dossier/covid-19-tout-ce-qu-il-faut-savoir/quebec-rallonge-la-liste-des-emplois-prioritaires-et-relance-la-construction/617059>
- , « PL66 : des dizaines d'organisations dénoncent une relance axée sur le béton », *L'Actualité*, 20 octobre 2020. <https://lactualite.com/actualites/pl66-des-dizaines-dorganisations-denoncent-une-relance-axee-sur-le-beton>
- Larin, Vincent, « Projet de loi 61 : sans précédent depuis Duplessis, s'inquiète l'opposition », *Journal de Québec*, 4 juin 2020. <https://www.journaldequebec.com/2020/06/04/projet-de-loi-6-sans-precedent-depuis-duplessis-sinquiete-lopposition>
- Leclerc, Claudine et Jean Sexton, *La sécurité d'emploi dans l'industrie de la construction au Québec : un rêve impossible?*, Les Presses de l'Université Laval, 1983.
- Lefrançois, Mélanie et Mélanie Trottier, « Work-family balance in the construction industry: why gender analysis matters to develop sustainable interventions », *Ergonomics*, vol. 65, no 11, 2022.

- Létourneau, Yves et Yves Rabeau, « Évaluation de la prime salariale des travailleurs de la construction au Québec reliée à l'instabilité de l'industrie », *L'Actualité économique*, vol. 67, no 4, 1991 : 517-531.
- Lévesque, Fanny, « Le projet de loi sur la relance accélérée de l'économie critiquée », *La Presse*, 8 juin 2020. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2020-06-08/le-projet-de-loi-sur-la-relance-acceleree-de-l-economie-critique.php>
- , « Projet de loi 61, une opportunité pour le crime organisé, estiment des organismes de surveillance », *La Presse*, 9 juin 2020. <https://www.lapresse.ca/actualites/politique/2020-06-09/projet-de-loi-61-une-opportunite-pour-le-crime-organise-estiment-des-organismes-de-surveillance>
- Lévesque, Lia, « COVID-19; la FTQ-Construction et l'Inter demandent la suspension des chantiers », *Le Soleil numérique*, 18 mars 2020. <https://www.lesoleil.com/2020/03/18/covid-19-la-ftq-construction-et-linter-demandent-la-suspension-des-chantiers-85f1eccc49e039e0c5f1ca76db4fb291?nor=true>
- , « Gouvernance des sociétés d'État : demande d'exclure la Commission de la construction », *Le Soleil numérique*, 19 janvier 2022. <https://www.lesoleil.com/2022/01/19/gouvernance-des-societes-detat-demande-dexclure-la-commission-de-la-construction-2131ea81689d2ca92ec49813943d3c87>
- , « Appui patronal à un accès facilité à un plus grand nombre de travailleurs », *La Presse*, 4 février 2021. <https://www.lapresse.ca/affaires/2021-02-04/industrie-de-la-construction/appui-patronal-a-un-acces-facile-a-un-plus-grand-nombre-de-travailleurs.php>
- Lippel Katherine et Anne-Marie Laflamme, « Les droits et responsabilités des employeurs et des travailleurs dans un contexte de sous-traitance : enjeux pour la prévention, l'indemnisation et le retour au travail », dans Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, Éditions Yvon Blais, 2011 : 267-360.
- Location de main-d'œuvre Excellence inc. c. Commission de la construction du Québec, 2008, QCCA, 999.
- Location de main-d'œuvre Excellence inc. c. Commission de la construction du Québec, 2012, QCCS, 720.
- M** Mouvement Action Chômage de Montréal, *Nos droits, nos luttes, pandémie et chômage*, no 5, hiver 2021.
- Mouvement autonome et solidaire des sans-emplois (MASSE), Campagne « De travailleuses à chômeuses : même injustice, même combat ». <https://lemasse.org/campagnes/campagne-femme/>
- Messing, Karen, *Le deuxième corps : femmes au travail, de la honte à la solidarité*, Écosociété, 2021.
- N** Noisieux, Yanick, *Transformation des marchés du travail et innovations syndicales au Québec*, Les Presses de l'Université du Québec, 2014.
- P** *Pointe-Claire (Ville de) c. Québec (Tribunal du travail)*, 1997, 1 RCS, 1015.
- R** Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale, *ADS+ Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle*. https://cmquebec.qc.ca/wp-content/uploads/2020/09/RGFCN_brochureADS_mars020_VF.pdf
- Rouillard, Jacques, « Les syndicats internationaux dans l'industrie de la construction au Québec (1887-1930) », *Labour/Le Travail*, vol. 80, no 1, 2017 : 115-56.
- S** St-Arnaud, Louise et Émilie Giguère, « Les nouveaux visages de la précarisation du travail au Québec et au Canada : les risques de penser la raréfaction de la main-d'œuvre sans penser le travail », *Travailler*, vol. 2, no 44, 2020 : 171-194.
- St-Arnaud, Martin, « Évaluation du système de référence de main-d'œuvre de la Commission de la construction du Québec (CCQ) », maîtrise, Département de relations industrielles, Université Laval, 2021.
- Syndicat québécois de la construction (SQC), « Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F) : fin du projet pilote », 15 décembre 2022. <https://www.sqc.ca/subvention-incitative-aux-apprentis-pour-les-femmes-sia-f-fin-du-projet-pilote/>
- T** Theodore, Nik, « L'informalité et la sélectivité stratégique de l'État : la montée de l'emploi précaire dans l'industrie de la construction aux États-Unis », *Lien social et Politiques*, no 76, 2016 : 114-136.
- Tremblay, Diane, « Manque de bras dans la construction », *Le Journal de Québec*, 31 janvier 2020. <https://www.journaldequebec.com/2020/01/31/construction-a-quebec-manque-de-bras-en-perspective>
- V** Vérificateur général du Québec, *Audit de performance – Compétence de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction – Commission de la construction du Québec*, Rapport du vérificateur général du Québec à l'Assemblée nationale pour l'année 2018-2019, juin 2018. https://www.vgq.qc.ca/Fichiers/Publications/rapport-annuel/2018-2019-juin2018/fr_Rapport2018-2019-PRINTEMPS-Chap02.pdf

©FTQ-Construction



3

Recommandations



©FTQ-Construction

Principes et visées

- Contrer les obstacles systémiques rencontrés par les femmes dans les métiers et occupations de la construction.
- Endiguer la discrimination fondée sur le sexe et atteindre l'égalité de fait entre les hommes et les femmes.
- Favoriser l'atteinte de l'égalité en emploi et promouvoir l'application de l'ADS+.

ADS+

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle vise à prévenir la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes en discernant les effets que peut avoir une loi, un règlement, une politique, un plan d'action, un programme, un service ou toutes autres mesures ayant une incidence sur les citoyen-ne-s. L'ADS+ vise à contrer la discrimination systémique qui peut se produire dans le cadre d'interventions en apparence neutres, en prenant en compte les effets croisés d'autres formes de discrimination (âge, conditions socioéconomiques, orientation sexuelle, origine ethnoculturelle, identité de genre, limitations, etc.)¹¹¹.

111 Définition adaptée de: Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale, *ADS+ Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle*.

Constats généraux

Points à considérer

- La représentation des femmes dans l'industrie de la construction suit une évolution très lente, passant de 0,29 % (1997) à 3,27 % (2021) en 25 ans.
- La cible globale de 3 % de femmes dans l'industrie de la construction, qui devait être atteinte en 2018 selon le PAEF, ne l'a été qu'en 2021 (3,27 %), et ce, dans un contexte de croissance historique du secteur.
- Plusieurs métiers n'ont pas atteint leurs cibles et des tendances de ségrégation professionnelle semblent s'accroître.
- De 2019 à 2021, plus de 3 200 femmes ont intégré l'industrie de la construction, représentant plus de 50 % de la main-d'œuvre féminine active dans le secteur en 2021.
- Les femmes ont un taux d'abandon de l'industrie systématiquement plus élevé que les hommes, particulièrement pour les femmes non diplômées.
- Les cibles de représentativité visées sont insuffisantes pour l'atteinte d'une réelle mixité en emploi et les mesures mises en place se limitent principalement à favoriser l'accès des travailleuses à l'industrie sans viser directement leur maintien.
- Bien que la Loi R-20 stipule que la CCQ doit consulter la CDPDJ dans l'élaboration des mesures visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes, la CCQ n'a aucune obligation d'appliquer les recommandations de la CDPDJ.

Recommandations	Acteurs
✓ Mettre en place un comité de suivi indépendant du PAEF de la CCQ.	Ministère du Travail CDPDJ
✓ Harmoniser les mesures, programmes et politiques visant les femmes dans les métiers non traditionnels avec les principes d'accès à l'égalité en emploi et de mixité en emploi.	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Emploi
✓ Les cibles gouvernementales en matière de mixité et d'accès à l'égalité en emploi doivent être fixées de manière indépendante et être supérieures à celles déterminées par la CCQ.	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Emploi Secrétariat à la condition féminine (SCF)

1. Accès à l'industrie

Point n° 1 Valoriser et soutenir l'accès à la formation professionnelle (DEP)

- La formation professionnelle est associée à une meilleure rétention des travailleuse-s dans l'industrie de la construction.
- Les femmes qui ont des obligations familiales n'ont pas les moyens financiers de suivre un parcours de formation professionnelle menant au DEP et vont donc se tourner vers une entrée dans l'industrie par ouverture de bassins.
- L'offre inégale et fluctuante des programmes de formation professionnelle, selon les programmes et les régions, restreint les choix des femmes vers certains métiers et les pousse à entrer dans l'industrie par ouverture de bassins.
- L'ouverture des bassins entre en compétition directe avec la valorisation et la promotion des programmes de formation professionnelle.

Recommandations	Acteurs
✓ Revaloriser la formation professionnelle et proposer des mesures de soutien financier conséquentes. (ADS+)	Ministère de l'Emploi Ministère de l'Éducation
✓ Assurer une offre de programmes de formation régulière et diversifiée dans toutes les régions du Québec.	Ministère de l'Éducation
✓ Maintenir et bonifier les mécanismes de priorisation des inscriptions pour les femmes, y compris l'augmentation du nombre de places réservées.	Ministère de l'Éducation CFP
✓ Promouvoir les différents métiers et occupations auprès des femmes, notamment dans les métiers où elles sont fortement sous représentées, et mettre en place des activités de découverte et d'exploration. (ADS+)	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Emploi SCF CCQ
✓ Mettre en place des mesures d'accommodements de conciliation travail-famille-études au niveau de la formation professionnelle.	Ministère de l'Éducation CFP
✓ Bonifier substantiellement les montants des bourses offertes par l'Aide financière aux études (AFE) pour créer un réel incitatif financier pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction.	Ministère de l'Éducation
✓ Évaluer les effets des mesures d'entrées dans l'industrie sans diplôme sur la valorisation de la formation professionnelle pour les métiers et occupations spécialisés.	Ministère de l'Éducation CCQ
✓ Documenter la relation entre les voies d'accès à l'industrie et la ségrégation et la segmentation des emplois. (ADS+)	CCQ Ministère de l'Emploi Ministère du Travail SCF

Point n° 2 Mesures et programmes d'accès à l'industrie déployés par le gouvernement en contexte de relance économique

- Le déploiement de programmes de relance économique (PARAF et *Opération main-d'œuvre*) visant à former et à orienter de nouveaux-elles travailleur-euse-s vers le secteur de la construction a eu des effets marginaux sur l'atteinte de la cible d'attraction annuelle visée par l'industrie.
- Les mesures et programmes déployés dans le contexte de la relance économique se sont concentrés quasi exclusivement sur la promotion du secteur et l'accès de nouveaux-elles travailleur-euse-s, alors que des mesures structurelles sur le maintien sont nécessaires.
- Le déploiement des mesures de rareté par la CCQ entre en compétition avec les efforts d'attraction et de rétention des femmes dans les programmes de formation professionnelle (DEP).
- Les mesures d'employabilité et l'accès aux allocations de Services Québec varient selon les régions et subordonnent les aspirations des femmes aux perspectives d'employabilité en vigueur dans leur région respective.

Recommandations	Acteurs
✓ Harmoniser les programmes et les services offerts aux femmes afin d'éviter les disparités régionales.	Ministère de l'Emploi Services Québec
✓ Bonifier les allocations hebdomadaires des programmes d'employabilité afin de créer un réel incitatif financier pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction.	Ministère du Travail Ministère de l'Emploi
✓ Prioriser l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action sur la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. (ADS+)	Ministère du Travail CCQ
✓ Évaluer l'efficacité des mesures de type « subventions salariales » sur les embauches et la qualité des emplois obtenus par les travailleuses et au regard des effets sur la lutte à la discrimination fondée sur le sexe.	Ministère du Travail Ministère de l'Emploi SCF EDSC
✓ Évaluer l'efficacité du Programme de formation des femmes en entreprise (PFFE) en tenant compte des critiques formulées par les travailleuses participantes et revoir le mode de promotion du programme.	CCQ CFPIC
✓ Bonifier substantiellement les montants des bourses offertes par l'Aide financière aux études (AFE) pour créer un réel incitatif financier pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction.	Ministère de l'Éducation

2. Apprentissage et développement des compétences

Point n° 1 Lacunes dans l'apprentissage des métiers

- La croissance et l'accélération de l'industrie de la construction accentuent la pression à la productivité et accroissent les défis liés à la rareté de la main-d'œuvre.
- En 2021 seulement, plus de 21 000 nouveaux-elles travailleur-euse-s ont intégré l'industrie de la construction, dont une forte majorité à titre de non diplômé-e-s.
- En 2022, 50 % des employeurs sondés par la CCQ affirmaient que la qualité et la compétence de la main-d'œuvre sont deux de leurs principales préoccupations. Plus de 80 % des employeurs sondés ont affirmé ne pas réussir à combler leurs besoins en compagnons.
- Les mesures de rareté entrées en vigueur en 2021 ont pour effet de précipiter la période d'apprentissage des métiers, si bien que plusieurs travailleuses qui seraient « admissibles » à l'examen de qualification compagnon ne se sentent pas prêtes.

Recommandations	Acteurs
✓ Évaluer les impacts des mesures de rareté adoptées par la CCQ sur les niveaux de compétences et les conditions d'apprentissage et de compagnonnage des apprenti-e-s.	CCQ CFPIC
✓ Évaluer les conditions d'apprentissage et de compagnonnage pour chaque métier et en tenant compte des différents secteurs. (ADS+)	CCQ CFPIC
✓ Valoriser le rôle du compagnon en tenant compte des transformations de l'industrie et renforcer la responsabilité des employeurs à l'égard de la formation des employé-e-s.	CCQ
✓ Élaborer un système permettant le suivi de l'acquisition des connaissances et des compétences des métiers en chantier.	CCQ CFPIC
✓ Rétablir la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F).	CCQ CFPIC

Point n° 2 Accès inégal à la formation continue

- L'offre des activités de formation obligatoire et de perfectionnement est fluctuante et imprévisible, empêchant la planification de ces activités pour les travailleur-euse-s.
- Les règles d'inscription et d'accès aux formations selon la région de résidence limitent les possibilités d'accès pour les travailleur-euse-s hors des centres urbains où l'offre est moins grande.
- Les travailleuses non diplômées affichent le taux de rétention le plus faible dans l'industrie.

Recommandations	Acteurs
✓ Renforcer l'accès et les incitatifs aux formations pour les femmes non diplômées.	CCQ CFPIC Ministère de l'Emploi
✓ Évaluer l'accès aux programmes de formation obligatoire et aux formations de perfectionnement. (ADS+)	CFPIC CCQ

✓	Promouvoir le droit aux formations de perfectionnement des travailleuses enceintes ou qui allaitent pendant leur retrait préventif.	CFPIC CCQ Associations syndicales
✓	Favoriser la rétention du personnel enseignant et des formateur·rice·s par une amélioration des conditions et une meilleure prévisibilité de l'emploi.	Ministère de l'Éducation Centres de services scolaires CCQ

Point n° 3 **Accompagnement déficient dans l'intégration des travailleuses dans l'industrie**

- La complexité du fonctionnement et du cadre légal de l'industrie exige de vastes connaissances qui sont peu accessibles aux travailleuses nouvellement entrées.
- L'isolement et le peu de ressources mises à disposition des travailleuses nouvellement entrées font obstacle à leur pleine intégration dans l'industrie et constituent des facteurs de risques quant au respect de leurs droits.

Recommandations	Acteurs
✓ Mettre sur pied un programme de mentorat ou de jumelage simple et accessible pour les travailleuses de la construction.	Associations syndicales Comités de travailleuses Groupes de femmes
✓ Transmettre plus rapidement aux associations syndicales les coordonnées de leurs nouveaux membres afin qu'elles puissent les accompagner et leur offrir des services.	CCQ

3. Accéder à des emplois de qualité

Point n° 1 **Surreprésentation des femmes dans les emplois les moins rémunérateurs et protégés**

- Les travailleuses de la construction sont sous-représentées dans le secteur génie civil et le secteur industriel, où les conventions collectives sont les plus avantageuses.
- L'augmentation des heures travaillées dans l'industrie depuis 2020, et particulièrement dans le secteur institutionnel-commercial et le secteur génie civil, est attribuable à l'intensification des investissements publics.
- La croissance et l'accélération des investissements publics en infrastructure n'ont pas été accompagnées par des mesures assurant une représentation équitable des femmes sur les chantiers publics du Québec.
- Les données produites par la CCQ relatives aux taux de représentativité ne permettent pas un suivi clair des transformations en cours et nuisent à la mise en place de mesures précises pour l'atteinte des cibles.
- Il n'existe pas de données sur la qualité de l'emploi hors construction, alors que les femmes y sont surreprésentées dans certains métiers.

Recommandations	Acteurs
✓ Assujettir l'industrie de la construction et les entreprises qui obtiennent des contrats publics au Programme d'obligation contractuelle (POC) afin d'assurer la pleine participation des femmes aux chantiers financés par l'État.	Conseil du Trésor CCQ CDPDJ
✓ Introduire des mécanismes de vérification des antécédents en matière d'infractions aux droits (harcèlement, discrimination) pour les entreprises qui soumissionnent pour des contrats publics.	Autorité des marchés publics Conseil du Trésor
✓ Documenter plus finement les conditions d'emploi des travailleuses afin d'évaluer la qualité des contrats et produire annuellement des données permettant de suivre l'évolution de la situation socioéconomique des travailleuses de l'industrie. (ADS+)	CCQ
✓ Étudier les mouvements de main-d'œuvre intra industriels (entre les quatre secteurs conventionnés de l'industrie) et les mouvements inter industriels (emplois CCQ et hors CCQ), par métier. (ADS+)	CCQ Ministère de l'Emploi
✓ Intégrer des données sur l'emploi hors CCQ des travailleuses dans les publications annuelles de l'industrie de la construction.	CCQ Ministère de l'Emploi Institut de la statistique du Québec

Point n° 2 Discrimination fondée sur le sexe endémique dans l'industrie

- Les travailleuses et les intervenant-e-s de l'industrie soutiennent que les femmes sont souvent « les dernières embauchées et les premières mises à pied ».
- Il existe une forte mobilité intra industrielle et inter industrielle pour les travailleurs des métiers spécialisés, et une mobilité moindre pour les femmes en raison des obstacles systémiques.
- Malgré un contexte de plein emploi dans l'industrie de la construction, les travailleuses cumulent moins d'heures de travail et ont un salaire annuel moyen inférieur par rapport aux hommes en raison de la discrimination.
- Les femmes vivent les conséquences économiques de la discrimination tout au long de leur carrière et à leur retraite en raison des cotisations à leur fonds de pension qui sont moindres.
- En 2021, moins de 15 % des employeurs de l'industrie de la construction embauchaient des femmes.
- Alors que le placement syndical et la référence directe ont été abolis en 2013 avec l'introduction d'un nouveau système de référence centralisé à la CCQ, ce système est en perte de vitesse et ne semble pas avoir rempli ses visées.
- La majorité des embauches sont effectuées à même le réseau de l'employeur. Le caractère informel des pratiques d'embauche et de mise à pied masque les pratiques discriminatoires des employeurs.
- Il existe un flou quant aux recours applicables en cas de discrimination à l'embauche pour les travailleuses syndiquées de l'industrie de la construction, en dépit des interdictions prévues à la Charte.
- Même si les syndicats ont la possibilité de faire valoir les dispositions de la Charte et que les arbitres de griefs ont le pouvoir d'appliquer la Charte, les droits fondamentaux des personnes syndiquées ne sont pas protégés au même niveau que ceux des personnes non syndiquées, notamment en ce qui a trait à la portée des protections contre les représailles.
- Le contexte de rareté de la main-d'œuvre semble atténuer momentanément la discrimination fondée sur le sexe, mais plusieurs s'inquiètent d'une recrudescence lorsque l'activité économique ralentira.

Recommandations	Acteurs
✓ Rendre les employeurs imputables de leurs pratiques de discrimination.	CCQ CDPDJ Associations syndicales
✓ Clarifier et renforcer les mécanismes de protection en matière de discrimination à l'embauche pour les travailleur-euse-s de la construction syndiqué-e-s.	Associations syndicales CDPDJ
✓ Clarifier le mandat de la CDPDJ en matière de protection contre les représailles pour les travailleur-euse-s syndiqué-e-s dans un contexte de droits fondamentaux.	CDPDJ Associations syndicales
✓ Préciser dans chacune des conventions collectives que les protections et les recours contre les congédiements discriminatoires s'appliquent en tout temps, même en période de probation.	Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Mettre en place des mécanismes de cotisation au fonds de pension lors des périodes de retrait préventif et de congé de maternité et parental.	Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction CCQ
✓ Réaliser une étude sur l'accès et les conditions de retraite des travailleur-euse-s de la construction. (ADS+)	Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction CCQ
✓ Accroître la transparence du système de référencement de la main-d'œuvre de la CCQ : informer en temps réel les travailleur-euse-s de l'envoi de leur candidature aux employeurs, puis leur fournir les coordonnées de ces employeurs.	Ministère du Travail CCQ

Point n° 3 Croissance des entreprises de location de main-d'œuvre (agences)

- Le nombre d'entreprises de location de main-d'œuvre et leurs activités semblent être en croissance dans l'industrie de la construction, particulièrement depuis l'abolition du placement syndical en 2013.
- Plusieurs travailleuses et intervenant-e-s soutiennent que les entreprises de location de main-d'œuvre (agences) n'offrent pas un cadre d'emploi compatible et favorable à l'apprentissage et au développement des compétences des métiers.
- Il y a un flou juridique relativement aux responsabilités en matière de prévention et d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Recommandations	Acteurs
✓ Intégrer des dispositions dans la Loi R-20 clarifiant le partage des responsabilités d'employeur entre l'entreprise de location et l'entreprise cliente.	CCQ Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Évaluer les conditions d'apprentissage et de développement des compétences des métiers dans les emplois offerts par les entreprises de location de main-d'œuvre.	CCQ
✓ Documenter le rôle des entreprises de location de main-d'œuvre dans les parcours d'insertion et de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction. (ADS+)	CCQ

Point n° 4 Accès aux emplois liés à l'exercice des métiers dans les organismes publics

- Les emplois offerts aux travailleur-euse-s de la construction dans les organismes publics (p. ex. écoles, hôpitaux, municipalités) peuvent être attrayants en raison de la stabilité qu'ils offrent.
- Les travailleuses non diplômées détentrices d'un certificat de qualification compagnon ne peuvent pas répondre aux critères d'embauche des organismes publics qui exigent le DEP sans compléter une procédure de reconnaissance des acquis et compétences.
- Alors que les femmes ne représentent que 1 % des travailleurs détenteurs d'un certificat compagnon, la très forte majorité des organismes publics qui embauchent pour des emplois de métiers exige la certification compagnon et ne recrute pas d'apprentis.

Recommandations	Acteurs
✓ Informer les travailleuses de métiers et d'occupations des possibilités d'emplois dans les secteurs publics connexes et faciliter l'accès au processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour les travailleuses entrées par les bassins.	CCQ Qualifications Québec
✓ S'assurer que la certification compagnon comme critère d'embauche pour les emplois (métiers) dans les organismes publics constitue bel et bien une exigence de l'emploi.	CDPDJ Organismes publics concernés

4. Travailler dans des conditions sécuritaires

Point n° 1 Formation insuffisante en matière de santé et sécurité au travail

- Plusieurs travailleuses doivent composer avec les séquelles de lésions professionnelles dues entre autres à des conditions d'apprentissage déficientes.
- Un grand nombre de travailleur-euse-s, et particulièrement de femmes, intègrent les chantiers de construction sans formation initiale ni formation en santé et sécurité au travail (hormis le cours théorique ASP Construction de 30 heures).
- Le contexte de pression à la productivité et de rareté de la main-d'œuvre crée un contexte défavorable à l'apprentissage des méthodes de travail sécuritaires pour les apprenti-e-s.

Recommandations	Acteurs
✓ Bonifier les contenus relatifs à la SST dans les formations associées aux métiers et occupations ou menant à l'industrie de la construction.	Ministère de l'Éducation CFPIC Sous-comités professionnels
✓ Responsabiliser et outiller les employeurs face à leurs obligations en matière de formation SST.	CNESST

Point n° 2 **Prévalence des lésions professionnelles (accidents et maladies) chez les travailleuses**

- Des problèmes persistent quant à la prévention des accidents dans les milieux de travail en raison de leur banalisation et des risques de représailles.
- Plusieurs blessures et lésions sont liées à l'inadéquation ou à l'absence d'équipements et d'outils de travail, à une forte pression à la productivité ou aux préjugés sexistes nuisant à la prévention ou à la prise en charge de la SST.
- Les chantiers de plus petite taille font l'objet d'une surveillance insuffisante.
- La protection de la confidentialité et de l'anonymat des travailleur-euse-s qui dénoncent des situations non conformes sur les chantiers ou qui ont eu des accidents du travail n'est pas toujours assurée.

Recommandations	Acteurs
✓ Produire des données sexospécifiques sur les accidents et lésions professionnelles, particulièrement celles liées aux troubles musculosquelettiques, dans le secteur de la construction. (ADS+)	CNESST
✓ Financer un programme de recherche indépendant afin de produire un état de situation complet et des connaissances propres à la santé et sécurité au travail des travailleuses dans l'industrie de la construction. (ADS+)	Gouvernement SCF Groupe de recherche sur la santé des femmes au travail
✓ Renforcer les mécanismes de protection de la confidentialité des travailleur-euse-s qui font des signalements et renforcer les mécanismes de protection contre les représailles.	CNESST
✓ Augmenter la surveillance sur l'ensemble des chantiers.	CNESST
✓ S'assurer que la prévention et la prise en charge de la santé et sécurité au travail ne sont pas subordonnées aux impératifs économiques et de rendement.	CNESST Conseil du Trésor Autorité des marchés publics
✓ Renforcer les normes obligatoires afin de garantir l'accès à des équipements de protection individuelle adaptés à tou-te-s les travailleur-euse-s, peu importe leur morphologie.	Association paritaire pour la santé et sécurité du travail dans le secteur de la construction Associations syndicales Associations patronales

Point n° 3 **Sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles**

- Les modalités de mise à pied favorisent la déresponsabilisation des employeurs et les pratiques de contournement de la loi (p. ex. des arrangements pécuniaires informels) pour empêcher les déclarations des accidents et les démarches d'indemnisation des travailleur-euse-s.
- Plusieurs travailleuses rapportent ne pas avoir déclaré leur accident du travail par crainte de représailles (mauvaise réputation, perte d'emploi, difficultés à se faire embaucher ailleurs, etc.).
- Le fonctionnement de la CNESST favorise une logique de contestation systématique des employeurs qui fait obstacle à l'indemnisation des travailleur-euse-s blessé-e-s ou accidenté-e-s.
- Les intermédiaires d'emploi tels que les entreprises de location de main-d'œuvre complexifient les demandes d'indemnisation des travailleur-euse-s.

Recommandations	Acteurs
✓ Renforcer les mécanismes de protection de la confidentialité des travailleur-euse-s accidenté-e-s et les mécanismes de protection contre les représailles.	CNESST
✓ Clarifier la responsabilité en matière de santé et sécurité dans les relations d'emploi tripartites impliquant des entreprises de location de main-d'œuvre.	Ministère du Travail CNESST

Point n° 4 Problème systémique d'accès au programme *Pour une maternité sans danger*

- L'accès des travailleuses de la construction au programme *Pour une maternité sans danger* est entravé par une multitude de facteurs, dont la discrimination à l'égard des femmes enceintes, la méconnaissance par les employeurs de leurs propres obligations, le fonctionnement particulier de l'industrie de la construction et les formes d'emploi atypiques du secteur (emploi saisonnier, absence de sécurité d'emploi).

Recommandations	Acteurs
✓ Déployer une campagne d'information et de sensibilisation auprès des employeurs du secteur de la construction sur leurs obligations en matière de protection relative à la santé et sécurité au travail et aux droits fondamentaux des travailleuses enceintes ou qui allaitent.	CNESST CDPDJ Associations patronales Associations syndicales
✓ Évaluer la pertinence d'un programme de protection sectoriel pour les femmes enceintes ou qui allaitent de l'industrie de la construction à même le programme <i>Pour une maternité sans danger</i> .	CNESST Ministère du Travail
✓ Arrimer le traitement des dossiers relatifs au retrait préventif en tenant compte des tendances jurisprudentielles vers la reconnaissance des particularités d'emploi dans les secteurs atypiques.	CNESST Tribunal administratif du travail
✓ S'assurer que toutes les femmes ont accès à un médecin de famille.	MSSS

Point n° 5 Accès à des installations sanitaires et à des équipements de protection individuelle adaptés

- La crise de la COVID-19 et les mesures sanitaires déployées ont forcé l'industrie de la construction à effectuer un redressement quant à la salubrité des milieux de travail, particulièrement en ce qui concerne l'accès à des toilettes et à des stations de lavage des mains.
- Plusieurs intervenant-e-s constatent un retour en arrière et un relâchement.
- L'accès à des installations sanitaires constitue une revendication de longue date des travailleuses de la construction et des organisations syndicales.

Recommandations	Acteurs
✓ Renforcer les dispositions assurant aux travailleuses l'accès à des équipements adaptés à leur morphologie et assurer leur application en augmentant la surveillance.	Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Renforcer l'application des obligations relatives aux toilettes et aux installations sanitaires sur les chantiers.	CNESST Associations syndicales Associations patronales

5. Respect des droits et de la dignité : des milieux exempts de harcèlement

Point n° 1 Harcèlement et violences à caractère sexuel durant la formation professionnelle

- Les femmes sont victimes de harcèlement et de violences à caractère sexiste et sexuel en milieu scolaire, particulièrement dans les programmes de formation associés à des secteurs non traditionnels.
- Les mécanismes de protection en place sont insuffisants.

Recommandations	Acteurs
✓ Intégrer les centres de formation professionnelle dans la portée de la <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur</i> .	Ministère de l'Éducation
✓ Évaluer l'accessibilité du protecteur national de l'élève et de la procédure interne en matière de harcèlement discriminatoire et de violences à caractère sexuel.	Ministère de l'Éducation
✓ Mettre en place un mécanisme de suivi des plaintes visant les violences à caractère sexiste et sexuel au niveau de la formation professionnelle et colliger les données pour l'ensemble de la province.	Ministère de l'Éducation
✓ Renforcer le mandat de promotion des droits et d'accueil des plaintes pour les atteintes aux droits fondamentaux en contexte de formation professionnelle.	CDPDJ

Point n° 2 Persistance des expériences de harcèlement au travail

- Les travailleuses de la construction sont surreprésentées parmi les victimes de harcèlement sexiste et sexuel.
- Le harcèlement porte atteinte à l'intégrité et au droit à l'égalité des travailleuses, en plus de nuire à leur intégration et de contribuer à leur isolement.

Recommandations	Acteurs
✓ Bonifier la formation des représentant-e-s syndicaux sur le harcèlement sexuel et discriminatoire et sur l'intervention féministe auprès des victimes.	Associations syndicales Groupes de défense des droits
✓ Réaliser une campagne d'information et de sensibilisation auprès des différents intervenant-e-s sur les façons de protéger l'identité des personnes qui dénoncent ou portent plainte.	Associations syndicales CNESST
✓ Effectuer une surveillance plus étroite du respect des obligations relatives au harcèlement par les employeurs de la construction.	CNESST Associations patronales

✓	Offrir une formation obligatoire sur le harcèlement psychologique et discriminatoire pour toute personne occupant un poste de supervision sur les chantiers de construction (contremaître, surintendant, etc.).	CCQ CNESST CDPDJ
✓	Offrir une formation obligatoire en matière de harcèlement psychologique et discriminatoire pour toutes personnes souhaitant obtenir une licence de la RBQ.	RBQ CNESST CDPDJ
✓	Intégrer un module de formation propre au harcèlement et à la discrimination (y compris les droits et recours) dans le cours <i>Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (ASP Construction)</i> .	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction

Point n° 3 **Difficultés d'activation des droits et recours en matière de harcèlement en raison de la complexité du cadre légal de l'industrie de la construction**

- Le cadre législatif et réglementaire particulier de l'industrie de la construction complexifie les démarches de recours juridiques en matière de harcèlement au travail.
- Les travailleuses sont découragées de porter plainte en raison du manque d'informations claires sur les droits et les recours et du risque réel de représailles auquel elles s'exposent.
- L'assimilation du harcèlement sexuel à du harcèlement psychologique en vertu de la LNT invisibilise le caractère discriminatoire de ces agissements et leur contribution à la discrimination systémique des femmes, particulièrement dans les secteurs non traditionnels.
- Peu de plaintes et de recours sont engagés pour raison de harcèlement malgré la forte prévalence de telles expériences dans les parcours des travailleuses de la construction.
- Lorsque le harcèlement au travail mène à une lésion professionnelle, il est traité « comme un accident du travail » en vertu de la LSST et empêche toute reconnaissance de responsabilité par les employeurs.

Recommandations	Acteurs
✓ Inscrire les dispositions et les protections relatives au harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire (dispositions de la LNT et de la Charte) dans toutes les conventions collectives de l'industrie de la construction en s'assurant de préciser le recours qui s'applique en contexte syndiqué.	Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Documenter les atteintes discriminatoires dans la rédaction et le traitement des griefs et s'assurer de l'application des protections et des principes qui sont prévus à la Charte au regard des droits fondamentaux.	Associations syndicales Arbitres de griefs
✓ Produire des données, ventilées selon le sexe, permettant de distinguer le harcèlement sexuel et discriminatoire du harcèlement psychologique.	CDPDJ CNESST

6. Conciliation travail-famille

Point n°1 Services de garde publics insuffisants

- La pénurie de places en service de garde et l'inadéquation entre les horaires des services de garde et ceux des chantiers de construction constituent un obstacle à la pleine participation des travailleuses à l'industrie et à leur capacité de maintien.

Recommandations	Acteurs
✓ Garantir une place de service de garde subventionnée à tous les enfants d'âge préscolaire du Québec, peu importe leur lieu de résidence.	Ministère de la Famille
✓ Augmenter l'offre de services de garde adaptés aux horaires atypiques, dont ceux de la construction.	Ministère de la Famille
✓ Offrir des services de garde sur les chantiers en région éloignée.	Ministère de la Famille

Point n°2 Arbitraire dans l'octroi d'accommodements de conciliation travail-famille

- Les dispositions des conventions collectives de l'industrie de la construction au sujet de la conciliation travail-famille sont insuffisantes.
- Les accommodements en matière de conciliation travail-famille consistent souvent en des ententes informelles pouvant être résiliées à tout moment.
- Les modalités d'entente prévues dans certaines conventions collectives pour des horaires condensés ne conviennent pas aux besoins des travailleur-euse-s qui ont des responsabilités familiales.
- Le recours au « banquage d'heures » est fortement répandu dans l'industrie de la construction (bien qu'il soit interdit dans plusieurs conventions collectives sectorielles) et se substitue souvent à l'octroi de mesures de conciliation travail-famille, particulièrement pour les femmes.

Recommandations	Acteurs
✓ Systématiser et renforcer l'accès aux mesures de conciliation travail-famille.	Associations syndicales Associations patronales
✓ Faire une campagne d'information et d'éducation sur la pratique du « banquage d'heures » et de ses désavantages économiques pour les travailleur-euse-s.	Associations syndicales CCQ

Point n°3 Persistance des inégalités dans le partage des responsabilités parentales

- Les femmes demeurent les premières assignées aux responsabilités domestiques et parentales.

Recommandations	Acteurs
✓ Faire la promotion du congé de paternité.	SCF
✓ Déconstruire les stéréotypes genrés grâce à la promotion de modèles progressistes.	SCF

7. Vivre de son métier et se projeter dans l'avenir

Point n° 1 Accès aux prestations de chômage

- Les travailleuses sont plus susceptibles que les hommes de ne pas être admissibles à l'assurance-chômage ou de recevoir des prestations courtes et de montants insuffisants en raison du nombre d'heures de travail assurables inférieur qu'elles accumulent dans l'industrie.
- Les travailleuses victimes de harcèlement au travail sont susceptibles de devoir endurer des situations d'abus en raison des difficultés d'accès aux prestations d'assurance-chômage.
- Plusieurs emplois dans la construction sont fortement touchés par le chômage saisonnier.
- Les mesures transitoires de l'assurance-emploi adoptées à la fin de la PCU ont bénéficié à de nombreuses travailleuses qui n'auraient normalement pas cumulé suffisamment d'heures de travail pour recevoir des prestations suffisantes.

Recommandations	Acteurs
✓ Neutraliser les biais sexistes de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> en abaissant le seuil d'admissibilité et en abolissant les exclusions totales pour départs volontaires.	Gouvernement fédéral EDSC
✓ Augmenter le montant maximal et le taux de prestations.	EDSC
✓ Faciliter l'accès aux prestations régulières supplémentaires de l'assurance-emploi pour les travailleuse-s saisonnier-ère-s de la construction.	EDSC
✓ Accélérer le traitement des demandes d'assurance-chômage et le versement des prestations.	Service Canada

Point n° 2 Renforcer la solidarité

- Les travailleuses de la construction vivent de l'isolement sur les chantiers et peinent à mettre en place des réseaux de solidarité pérennes.
- Les difficultés de maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction se reflètent dans l'épuisement et les difficultés vécues par les travailleuses qui militent pour l'amélioration des conditions des femmes.

Recommandations	Acteurs
✓ Promouvoir les principes d'égalité en emploi et la lutte contre la discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction.	CDPDJ CCQ
✓ Féminiser les titres des métiers et des occupations, de même que les communications aux travailleuses.	CCQ
✓ Bonifier la représentation des travailleuses de la construction de façon réaliste dans les outils promotionnels de l'industrie.	CCQ
✓ Soutenir la création d'instances dédiées aux travailleuses de métiers et d'occupations dans l'industrie et les financer adéquatement pour assurer leur pérennisation.	Associations syndicales
✓ Financer et déployer des initiatives d'éducation en matière de droits pour les travailleuses.	CDPDJ CNEST Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales
✓ Rehausser le financement des groupes communautaires, spécialement des groupes de défense des droits, et privilégier le financement à la mission.	Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales

