

POUR LES ASSOCIATIONS SYNDICALES

LES FEMMES DANS
LA CONSTRUCTION

DES SYNDIQUÉES À PART ENTIÈRE

cime
CENTRE D'INTÉGRATION
AU MARCHÉ DE L'EMPLOI



LA COMPÉTENCE N'A PAS DE SEXE

Le présent cahier s'adresse aux associations syndicales de l'industrie de la construction ainsi qu'à leurs représentants syndicaux. Que ce soit pour évaluer leur situation face à la main-d'œuvre féminine, pour se doter d'un plan d'action, d'une politique en lien avec cette main-d'œuvre ou pour accompagner une travailleuse dans son intégration et dans son maintien, ce cahier leur sera utile.

TABLE DES MATIÈRES

OUTILLER LES ASSOCIATIONS SYNDICALES ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX POUR LA MIXITÉ HOMME-FEMME 5

Toutes les associations syndicales doivent soutenir la mixité 8

POSITIONNEMENT DE LA DIRECTION DE L'ASSOCIATION SYNDICALE 10

DES PRÉJUGÉS À DÉCONSTRUIRE 12

RÔLE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL 14

COMMENT GÉRER LES PLAINTES 16

DES EXEMPLES DE COMPORTEMENTS FAUTIFS 17

LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ET L'ASSOCIATION SYNDICALE 20

L'autodiagnostic 21

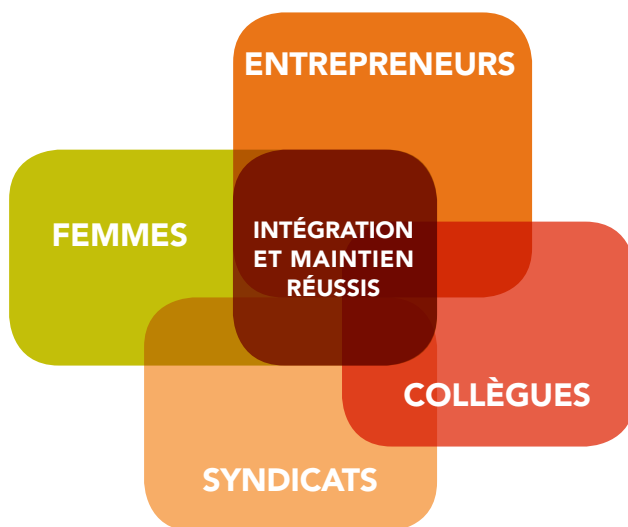
Autodiagnostic de la présence féminine dans les associations syndicales 22

PLAN D'ACTION 27

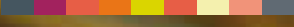
Facteurs de réussite 27

Exemple de plan d'action pour une association syndicale 28

DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER 31



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE



OUTILLER LES ASSOCIATIONS SYNDICALES ET LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX **POUR LA MIXITÉ HOMME-FEMME**

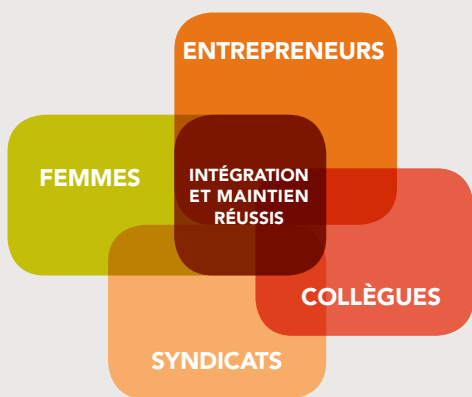
Les femmes qui travaillent sur les chantiers le diront : travailler dans la construction, que l'on soit charpentière-menuisière, peintre ou ferblantière, c'est exercer un des plus beaux métiers du monde. Partir de rien, et voir après quelque temps un produit fini... la fierté d'avoir contribué à bâtir quelque chose : une école, un hôpital, un centre communautaire. Être en mesure de pouvoir dire dans 25 ans : **c'est moi qui aie fait ça !**

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

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



L'intégration et le maintien des travailleuses de la construction doivent être une responsabilité partagée. Que ce soit la travailleuse elle-même, son enseignant, son représentant syndical, ou son employeur, chacun devra adapter ses pratiques. En travaillant avec les sections de ce guide, chacun en verra sa tâche facilitée.



LUC CLÉROUX,
PRÉSIDENT
CSN-CONSTRUCTION
ESTRIE

« Une question
de respect. »

Pour **LUC CLÉROUX**, président de la CSN-Construction Estrie, « le projet réalisé par le CIME a permis une ouverture d'esprit chez tous les acteurs qui ont participé à l'initiative et facilitera assurément une augmentation du nombre de femmes. »

Selon M. Cléroux, « la notion de respect est également essentielle si nous voulons qu'il y ait plus de femmes dans les métiers de la construction. Que ce soit le respect entre collègues féminins et masculins, entre le représentant syndical et la travailleuse ou entre le contremaître et la travailleuse, chacun doit prendre ses responsabilités pour assurer ce respect. En tant que représentant syndical, je dois m'assurer de ce respect. » Également, pour assurer une croissance du nombre de femmes dans la construction, M. Cléroux croit que : « le milieu scolaire devra permettre aux femmes de faire leur place dans les métiers. Au secondaire, les jeunes filles doivent être mises en contact avec les métiers de la construction. Dans les centres de formation professionnelle, on devra faciliter leur intégration et leur maintien. »

VALÉRIE BELL,

Pour Valérie Bell, conseillère à la prévention à l'ASP-Construction et vice-présidente de Femmes regroupées en options non traditionnelles (FRONT), son implication syndicale a été un élément facilitant pour son évolution dans l'industrie de la construction. « Avant d'être électricienne, j'étais une artiste. J'avais fait un baccalauréat en Beaux Arts. À 34 ans, après de multiples discussions avec des amis, j'ai entrepris mon DEP en électricité. Par la suite, je me suis impliquée au sein de mon local syndical, la FIPOE affiliée à la FTQ-Construction. Cette implication a été facilitante pour mon intégration, ça m'a donné un coup de pouce. »

Son implication à divers comités, dont celui du journal de la FIPOE ou celui de la négociation de la convention collective lui a permis de faire sa place dans ce milieu d'hommes. « Mais ce dont je suis la plus fière, c'est la mise sur pied du Comité des ouvrières de la construction de la FIPOE. Avec ce comité, nous avons réussi à faire adopter une résolution à la FIPOE qui vise à soutenir les femmes affiliées au local syndical. »

M^{me} Bell soutient : « pour avoir plus de femmes sur les chantiers de construction, il faut un soutien de la part des syndicats et des associations patronales. Les deux doivent s'engager pour contrer l'isolement des femmes et faciliter leur intégration. Il faudra également qu'ils trouvent des solutions pour que les premières personnes mises à pied sur un chantier ne soient pas toujours des femmes. »

Aujourd'hui, M^{me} Bell se considère comme une électricienne non-pratiquante. « J'ai été embauchée par l'ASP-Construction où je peux mettre mes compétences au profit de la prévention sur les chantiers de construction. C'est un emploi très valorisant, avec de belles responsabilités. Je ne pratique plus le métier d'électricienne, mais je suis encore dans l'industrie. »



VALÉRIE BELL,
CONSEILLÈRE
À LA PRÉVENTION
ASP-CONSTRUCTION,
ET V-P DE FRONT

« Une implication
syndicale pour faire
avancer les choses. »

TOUTES LES ASSOCIATIONS SYNDICALES DOIVENT SOUTENIR LA MIXITÉ

Cinq associations syndicales peuvent actuellement représenter la main-d'œuvre de l'industrie de la construction et sont reconnues par la Loi R-20. Que ce soit pour faciliter l'accès des nouvelles recrues à l'industrie ou pour défendre les intérêts des travailleurs et travailleuses, les représentants syndicaux, peu importe l'association syndicale qu'ils représentent, se doivent d'agir dans l'intérêt des membres, peu importe que ce membre soit une femme ou un homme.



Selon **ANNIE ROBINEAU**, coordonnatrice communication et marketing pour le Syndicat québécois de la construction (SQC), malgré une augmentation dans les dernières années, il y a encore peu de femmes dans les instances syndicales de la construction. « Au SQC, je suis la seule femme et je ne suis pas directement sur les chantiers ou en interaction avec les travailleurs. Pour ma part, je travaille pour le SQC depuis 1996, et j'ai été la première personne embauchée. Mon principal mandat consiste au développement du SQC en créant différents véhicules de communication. »

M^{me} Robineau dit avoir fait sa place au SQC au cours des années : « Ça fait tellement longtemps que je suis dans le domaine que je n'ai plus vraiment conscience des difficultés : c'est devenu une façon d'être. En étant une pionnière du SQC, j'ai vu tous les représentants à leur début. Ainsi, ils respectent mon ancienneté et mes compétences. De plus, j'ai toujours été une personne qui est capable de mettre son pied à terre et d'instaurer ses limites. Les gars les connaissent et ne les dépassent pas. »

Quand on lui demande pourquoi il y a si peu de femmes représentantes syndicales, elle répond : « C'est en quelque sorte mathématique. Le nombre de femmes sur les chantiers est minime. Pour être représentant ou représentante, il faut de l'expérience sur les chantiers, avoir été un travailleur ou une travailleuse. »



**ANNIE
ROBINEAU,**
COORDONNATRICE
COMMUNICATION
ET MARKETING,
SYNDICAT
QUÉBÉCOIS DE LA
CONSTRUCTION

« Tant qu'il n'y aura pas plus de femmes sur les chantiers, il n'y aura pas plus de femmes représentantes syndicales. »



POSITIONNEMENT DE LA DIRECTION DE L'ASSOCIATION SYNDICALE

La direction de l'association syndicale doit prendre position sur la main-d'œuvre féminine. Ainsi, dès le départ, la direction doit rendre disponible à l'ensemble des représentants syndicaux sa philosophie sur la main-d'œuvre féminine. Souvent, cette philosophie est informelle. Il faut donc la formaliser. **Une politique sur la main-d'œuvre féminine peut également être élaborée.**

CONTENU D'UNE POLITIQUE SUR LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- La position syndicale d'inclusion (philosophie, valeur)
- Le soutien offert aux représentants syndicaux de la part de la direction
- Le harcèlement psychologique
- La gestion des conflits (intra et intersyndicaux)
- Les comportements à adopter (pour les représentants et pour les travailleurs et travailleuses)
- Les sanctions
- La stratégie de communication et de formation

FORMATION DU REPRÉSENTANT SYNDICAL

Une fois que l'association syndicale a formalisé sa position en regard de la main-d'œuvre féminine, comment réussir à ce que les représentants syndicaux se l'approprient, et comment déconstruire les stéréotypes et préjugés qu'ils ont eux-mêmes? Par de la formation. Une formation adaptée aux représentants syndicaux visant à les outiller pour une intégration harmonieuse et durable des femmes dans les équipes de travail. Elle peut être offerte par un organisme d'employabilité spécialisé auprès de la main-d'œuvre féminine.



**SYLVAIN
GENDRON,**
SYNDICAT QUÉBÉCOIS
DE LA CONSTRUCTION

« Les acteurs de la
construction devront
avoir une réelle volonté
d'intégrer les femmes. »

Pour **SYLVAIN GENDRON**, président directeur général du Syndicat québécois de la construction (SQC), « les femmes ont leur place dans tous les corps de métiers de la construction. Si un métier les attire, il n'y a pas de raison pour qu'elles n'intègrent pas la construction. On entend souvent parler que la force physique les freinera, mais ce n'est pas vrai. Les femmes autant que les hommes sont capables de faire le travail. »

« Cependant, pour qu'il y ait une augmentation du nombre de femmes dans les métiers, il devra y avoir une réelle volonté de tous les acteurs, qu'un travail de partenariat soit entamé. Nous devons créer un contexte favorable à l'arrivée de ce nouveau bassin de main-d'œuvre. En premier lieu, il faudra avoir une influence concrète sur les directions d'écoles secondaires et sur les conseillers et conseillères d'orientation pour qu'ils parlent des métiers de la construction. Ensuite, il ne faudra pas seulement travailler sur l'intégration des femmes, mais également sur leur maintien. »

DES PRÉJUGÉS À DÉCONSTRUIRE

Plusieurs préjugés et stéréotypes persistent dans l'industrie. Que ce soit chez les représentants syndicaux ou chez les entrepreneurs, ces préjugés et stéréotypes seront des freins à l'intégration des femmes dans les métiers de la construction. Pour le représentant syndical, ceux-ci le confronteront dans le soutien offert aux travailleuses. Voici une liste de ces préjugés et stéréotypes avec les arguments pour les déconstruire :

PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

ARGUMENTAIRES

LES FEMMES NE SONT PAS ASSEZ FORTES PHYSIQUEMENT...

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

LA COMPÉTENCE N'A PAS DE SEXE



PRÉJUGÉS ET STÉRÉOTYPES

LES FEMMES SONT SOUVENT ABSENTES
POUR RESPONSABILITÉS FAMILIALES...

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

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

ARGUMENTAIRES

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

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

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

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

Il est plus facile de trouver une personne qui effectuera un remplacement de congé de maternité pour 1 an qu'un remplacement de congé de paternité de 5 semaines.

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

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

L'absence d'installation sanitaire spécifiquement pour les femmes ne devrait pas être un frein à l'arrivée d'une main-d'œuvre féminine dans une entreprise qui se dit ouverte à l'accueillir.

RÔLE DU REPRÉSENTANT SYNDICAL

Que ce soit de l'aide aux nouvelles recrues, de la gestion de santé et sécurité sur les chantiers ou de la gestion quotidienne des relations de travail, en tant que représentant syndical, **vous pouvez jouer un rôle primordial dans l'accès d'un plus grand nombre de femmes dans l'industrie de la construction.** Cependant, pour être en mesure d'offrir une aide maximale à vos membres féminins, il est essentiel que l'exécutif syndical positionne l'association syndicale en ce qui concerne la main-d'œuvre féminine.

Le représentant syndical peut jouer un rôle actif dans l'intégration réussie de la nouvelle recrue. Son approche face à la main-d'œuvre féminine sur les chantiers influencera les collègues. Le syndicat a un rôle important pour diminuer les résistances qui pourraient se manifester (voir la partie précédente sur les préjugés à déconstruire).

Les effets positifs de l'engagement du syndicat :

Les effets positifs de l'engagement du syndicat face à la main-d'œuvre féminine ont été documentés par la chercheuse Marie-Josée Legault. Principalement, cet engagement permet :

- D'empêcher la méfiance en s'appropriant la démarche;
- De favoriser la perception de compétence des femmes;
- De s'approprier la maîtrise des problèmes.

RENCONTRE DE SENSIBILISATION AVEC LES COLLÈGUES MASCULINS

Une de vos membres a obtenu un emploi. Est-ce que c'est la première femme chez cet entrepreneur? Les futurs collègues ont-ils déjà travaillé avec une femme? Vous devrez aller chercher l'information afin d'intervenir de la bonne façon.

Certains collègues ont encore plusieurs préjugés face aux femmes dans l'industrie. Bien sûr, sur un chantier vous ne pourrez intervenir auprès de l'ensemble des travailleurs (accrédités chez d'autres associations syndicales), mais vous pourrez intervenir auprès de vos membres. Votre intervention pourrait consister à :

- Faire la promotion de la philosophie syndicale face à la main-d'œuvre féminine;
- Déconstruire les préjugés et stéréotypes chez les travailleurs; (voir l'argumentaire aux pages 12 et 13)
- Donner de l'information pour contrer le harcèlement psychologique et la discrimination et faire connaître la politique de l'association syndicale.

Sylvie Dumais, première femme représentante syndicale, CSD construction



SOUTENIR LA TRAVAILLEUSE DANS SON INTÉGRATION

Avant son entrée en poste

- Avant même l'entrée en poste de la travailleuse, contactez-la pour lui présenter les ressources syndicales dont elle peut bénéficier;
- Assurez-vous que les travailleurs que vous représentez soient au courant de l'arrivée d'une femme sur le chantier et qu'ils aient l'ouverture d'esprit nécessaire à un bon climat de travail;

Dès les premières journées

- Durant les premières journées sur le chantier soyez attentif à sa place dans l'équipe;
- Demandez à la travailleuse comment elle évalue son intégration et ses rapports avec ses collègues et son contremaître;
- Si vous décelez un problème, allez au cœur de celui-ci et déterminez la meilleure solution collective;

Un suivi les premiers mois

- Même si vous n'êtes pas sur le chantier avec la travailleuse, assurez pendant les premiers mois, un suivi téléphonique pour vous informer de son évolution dans son équipe de travail;
- Dirigez-la vers la bonne ressource advenant un problème;
- Encouragez-la à se mettre en réseau avec d'autres travailleuses, le comité de condition féminine de votre association syndicale et des ressources spécialisées auprès des femmes travaillant dans les secteurs traditionnellement masculins.

COMMENT GÉRER LES PLAINTES ?



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

Pour une travailleuse ou un travailleur il n'est pas toujours facile de savoir comment agir et à qui se référer. Il y a des distinctions à prendre en considération selon que votre domaine de travail est couvert par la Loi R-20 ou non.

POUR LES DOMAINES COUVERTS PAR LA LOI R-20 :

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

POUR LES AUTRES DOMAINES :

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

DES EXEMPLES DE COMPORTEMENTS FAUTIFS :

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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

DROITS ET RESPONSABILITÉS FACE AU HARCÈLEMENT

Responsabilités de l'employeur

- Fournir un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Prendre les moyens raisonnables pour faire en sorte qu'il n'y ait pas de harcèlement psychologique;
- Prendre les mesures appropriées afin de mettre un terme au harcèlement psychologique lorsqu'il est informé de son existence;
- Effectuer de la prévention sur le harcèlement psychologique dans le milieu de travail.

Droits et responsabilités des employés et employées

- Bénéficier d'un milieu de travail exempt de harcèlement psychologique;
- Éviter de harceler;
- Contribuer activement à maintenir un milieu de travail sans harcèlement.

VOS RECOURS

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

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE?

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

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

DES EXEMPLES DE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

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

LA DISCRIMINATION

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

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

VOS RECOURS

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

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

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

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

LE NON RESPECT DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

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

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

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

OÙ S'ADRESSER

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

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

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

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

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

OÙ S'ADRESSER

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



Vanessa Hudon, étudiante en forage-dynamitage et Sonia Hélie, étudiante en forage-dynamitage

LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ET L'ASSOCIATION SYNDICALE

Quelle est la place des femmes au sein de votre association syndicale? Avez-vous une position claire sur la question? Est-ce que vos représentants syndicaux connaissent cette position? Est-ce que vos actions et celles de vos représentants la reflètent? Et vos membres féminins, se sentent-elles à leur place dans votre association? Voilà certaines des questions auxquelles vous devrez avoir des réponses si vous souhaitez faire une place adéquate à la main-d'œuvre féminine dans votre organisation. **Pour avoir une vue d'ensemble de votre association syndicale, l'autodiagnostic syndical est l'outil idéal.**

PRÉALABLES À L'AUTODIAGNOSTIC

- Certains éléments feront de cette démarche une réussite :
 - L'implication de tous les acteurs clés de l'organisation (direction générale, direction de sections locales, représentants syndicaux, etc.);
 - L'énoncé de la part de la direction générale de l'association syndicale des orientations prises pour favoriser l'intégration de la main-d'œuvre féminine;
 - Le réalisme des réponses aux différents indicateurs;
 - La mise en place d'un comité paritaire (direction générale de l'association syndicale, représentants syndicaux, travailleurs et travailleuses);
 - L'utilisation d'une ressource spécialisée auprès de la main-d'œuvre féminine.



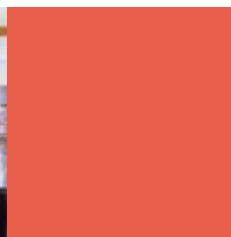
L'AUTODIAGNOSTIC

Pour chacun des thèmes, veuillez répondre au meilleur de votre connaissance. N'hésitez pas à faire ce diagnostic lors d'une des réunions du comité paritaire que vous aurez formé. Ceci en facilitera le travail en plus d'impliquer les représentants syndicaux, les travailleurs et les travailleuses.

Pour chacune des questions de l'autodiagnostic, vous devrez indiquer :

- **La situation actuelle**
Qu'est-ce qui se passe réellement dans votre organisation? Soyez honnête dans vos réponses, ceci vous aidera à avoir un réel portrait de votre situation en regard de la main-d'œuvre féminine.
- **L'impact sur l'organisation**
Selon vous, quel est l'impact de cette réalité sur votre organisation? Vous devrez déterminer si c'est positif ou négatif.
- **Les aspects à améliorer**
En lien avec l'impact sur l'organisation, que devrez-vous modifier pour qu'il n'y ait plus de pressions négatives sur l'organisation?
- **Les aspects à poursuivre**
En lien avec l'impact sur l'organisation, que devrez-vous maintenir afin de poursuivre dans la bonne direction?
- **Les éléments à mettre en place**
Selon les aspects à améliorer et les aspects à poursuivre, quelles sont les actions à mettre en place? Ces actions devront être reprises lors de l'élaboration de votre plan d'action.

AUTODIAGNOSTIC DE LA PRÉSENCE FÉMININE DANS LES ASSOCIATIONS SYNDICALES



THÈMES

QUESTIONS

SITUATION
ACTUELLE

IMPACT SUR
L'ORGANISATION

À
AMÉLIORER

À
POURUIVRE

À METTRE
EN PLACE

PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

TAUX DE FÉMINISATION

- QUEL EST LE MEMBERSHIP DE VOTRE ORGANISATION ?
- QUELLE PROPORTION Y REPRÉSENTE LES FEMMES ?
- EST-CE QU'IL Y A DÉJÀ EU DES FEMMES COMME REPRÉSENTANTE SYNDICALE ?

POSITION DE L'ASSOCIATION SYNDICALE PAR RAPPORT À LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- EST-CE QUE LA DIRECTION DE L'ASSOCIATION SYNDICALE A UNE POSITION CLAIRE EN FAVEUR DE LA PRÉSENCE DE FEMMES ?
- EST-CE QUE CETTE POSITION EST CONNUE DE L'ÉQUIPE DE TRAVAIL ET DES MEMBRES ?

PERCEPTION À L'INTERNE FACE À LA MAIN- D'ŒUVRE FÉMININE

- EST-CE QUE LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX MASCULINS DÉMONTRENT DE L'OUVERTURE FACE À LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION ?



THÈMES

QUESTIONS

SITUATION
ACTUELLE

IMPACT SUR
L'ORGANISATION

À
AMÉLIORER

À
POURSUIVRE

À METTRE
EN PLACE

RECRUTEMENT / SÉLECTION

PROMOTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- EST-CE QUE LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX SONT OUTILLÉS POUR FAIRE LA PROMOTION DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE ?
- EST-CE QUE VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX FONT LA PROMOTION DE VOTRE OUVERTURE À LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE SUR LES CHANTIERS ?

CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES RECHERCHÉES POUR OCCUPER CERTAINS POSTES

- QUELLES SONT LES CARACTÉRISTIQUES GÉNÉRALES RECHERCHÉES CHEZ VOS REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES ?
 - Y-A-T-IL DES EXIGENCES PHYSIQUES PARTICULIÈRES ?
- POUR LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET LES REPRÉSENTANTES SYNDICALES :**
- QUELS SONT LES HORAIRES DE TRAVAIL ? LES AFFECTATIONS ET LES HEURES DE TRAVAIL SONT-ELLES PRÉVISIBLES ? LE TEMPS SUPPLÉMENTAIRE EST-IL COURANT ?

VOUS POURREZ VOUS
PROCURER UNE GRILLE
VIERGE SUR LE SITE
CIME-EMPLOI.COM

ACCUEIL / INTÉGRATION

**PROCESSUS
D'ACCUEIL**

- EXISTE-T-IL UN PROCESSUS D'ACCUEIL POUR LES TRAVAILLEUSES ET LES TRAVAILLEURS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS ?
- SI OUI, EN QUOI CONSISTE-T-IL ET QUELS SONT LES RENSEIGNEMENTS DONNÉS AUX TRAVAILLEUSES ET TRAVAILLEURS NOUVELLEMENT EMBAUCHÉS ?
- EST-CE QUE LES TRAVAILLEURS SONT INFORMÉS ET PRÉPARÉS PAR LE REPRÉSENTANT SYNDICAL À L'ARRIVÉE D'UNE FEMME SUR LE CHANTIER ?

**SUIVI DU
PARCOURS
D'INTÉGRATION**

- Y-A-T-IL UN SUIVI EFFECTUÉ DANS LE PARCOURS D'INTÉGRATION DE LA NOUVELLE TRAVAILLEUSE DANS LE BUT D'ÉVALUER L'ATTITUDE ET LE RENDEMENT DE LA TRAVAILLEUSE ?

**MESURES
PARTICULIÈRES
FACILITANT
L'INTÉGRATION**

- EST-CE QUE LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES REÇOIVENT UNE FORMATION POUR FACILITER L'INTÉGRATION DES FEMMES SUR LES CHANTIERS ?
- LA FAÇON DONT LES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX S'OCCUPENT DE L'INTÉGRATION DE NOUVELLES EMPLOYÉES FAIT-ELLE L'OBJET D'UNE ÉVALUATION PAR LA DIRECTION DE L'ASSOCIATION SYNDICALE ?

**DIFFICULTÉS
AU NIVEAU
DE L'ACCUEIL**

- ÊTES-VOUS EN MESURE DE SAVOIR SI LA TRAVAILLEUSE ÉPROUVE DES DIFFICULTÉS AU NIVEAU DE SON TRAVAIL ?

**AUTODIAGNOSTIC DE
LA PRÉSENCE FÉMININE
DANS LES ASSOCIATIONS
SYNDICALES**



THÈMES

QUESTIONS

SITUATION
ACTUELLE

IMPACT SUR
L'ORGANISATION

À
AMÉLIORER

À
POURSUIVRE

À METTRE
EN PLACE

MAINTIEN EN EMPLOI

**RELATIONS
INTERPERSONNELLES
ET CONFLITS**

- Y-A-T-IL DES MÉCANISMES OFFICIELS ET OFFICIEUX POUR RÉGLER LES CONFLITS ENTRE COLLÈGUES ? ENTRE COLLÈGUES DE DIFFÉRENTS SYNDICATS ? SI OUI, LESQUELS ?

**COMPORTEMENT
AU TRAVAIL**

- UN CODE DE DÉONTOLOGIE A-T-IL ÉTÉ ÉLABORÉ AFIN D'EXPLIQUER CLAIEMENT LE COMPORTEMENT QU'ON ATTEND DE CHACUN ET DE CHACUNE DES MEMBRES AU TRAVAIL (TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES) AINSI QUE DE CHACUN DES REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES ?

VOUS POURREZ VOUS
PROCURER UNE GRILLE
VIERGE SUR LE SITE
CIME-EMPLOI.COM

THÈMES

QUESTIONS

SITUATION
ACTUELLE

IMPACT SUR
L'ORGANISATION

À
AMÉLIORER

À
POURUIVRE

À METTRE
EN PLACE

HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE

- EST-CE QU'IL Y A UN CADRE DE RÉFÉRENCE POUR RÉGULER LES COMPORTEMENTS INACCEPTABLES DE LA PART DE VOS MEMBRES SUR LES CHANTIERS (TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES) ?
- EST-CE QUE VOUS AVEZ UNE POLITIQUE POUR CONTRER LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ET L'INTIMIDATION ?
- EST-CE QUE VOTRE POLITIQUE CONTRE LE HARCÈLEMENT ET L'INTIMIDATION EST DIFFUSÉE RÉGULIÈREMENT À L'ENSEMBLE DE VOTRE PERSONNEL (TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES) ?
- EST-CE QUE VOTRE PERSONNEL (TRAVAILLEURS ET TRAVAILLEUSES, REPRÉSENTANTS SYNDICAUX ET REPRÉSENTANTES SYNDICALES) EST SENSIBILISÉ AUX NOTIONS DE RESPECT, D'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET DE HARCÈLEMENT ?

CONDITION DE TRAVAIL

VOUS POURREZ VOUS
PROCURER UNE GRILLE
VIERGE SUR LE SITE
CIME-EMPLOI.COM



PLAN D'ACTION

Maintenant que vous avez fait votre autodiagnostic, vous avez une meilleure vision de l'état de votre organisation en lien avec la main-d'œuvre féminine. **La prochaine étape est d'établir un plan d'action en lien avec l'autodiagnostic.** Le plan d'action doit reposer sur les conclusions établies à l'étape précédente. Il reprend les mêmes grands thèmes que pour l'autodiagnostic.

FACTEURS DE RÉUSSITE

Certains éléments feront en sorte que votre plan d'action sera réalisable.

- Avoir des orientations précises quant à la main-d'œuvre féminine
- Avoir un plan d'action réaliste
- Avoir des cibles réalistes
- Avoir un échéancier réaliste
- Communiquer adéquatement les orientations de l'organisation à l'ensemble du personnel
- Impliquer l'ensemble des travailleurs et travailleuses dans les actions à entreprendre
- Donner les outils à chacun pour accomplir les tâches spécifiques reliées au plan d'action
- Offrir de la formation adéquate aux gestionnaires et aux représentants touchés

MODÈLE DE PLAN D'ACTION

Un exemple d'un plan d'action vous est présenté. N'oubliez pas, cependant, que votre plan d'action devra tenir compte de votre autodiagnostic.

Pour obtenir une grille vierge de plan d'action référez-vous au site du CIME : cime-emploi.com, à la rubrique Nos publications, guide Les femmes dans la construction...

EXEMPLE DE PLAN D'ACTION POUR UNE ASSOCIATION SYNDICALE

ÉLÉMENTS À TRAVAILLER
(ISSUS DE L'AUTODIAGNOSTIC)

OBJECTIFS

ACTIVITÉS À RÉALISER
POUR ATTEINDRE L'OBJECTIF

Il n'y a pas de position formelle en faveur de la présence des femmes au sein de l'association syndicale (comme travailleuse ou comme représentante syndicale.)

L'association syndicale aura une politique sur la main-d'œuvre féminine.

- Déterminer la position syndicale face à la main-d'œuvre féminine.
- Écrire une politique sur la main-d'œuvre féminine.
- Diffuser la politique sur la main-d'œuvre féminine aux membres (travailleurs et travailleuses) ainsi qu'aux représentants et représentantes.

Les représentants syndicaux et les représentantes syndicales ne se sentent pas outiller pour intervenir auprès des femmes et ont des préjugés et stéréotypes face à la main-d'œuvre féminine.

Outiller les représentants syndicaux et représentantes syndicales pour intervenir efficacement en présence de travailleuses.

- Formation des représentants syndicaux et des représentantes syndicales sur la gestion des équipes mixtes.

Il n'y a pas de femmes comme représentantes syndicales.

Avoir au moins une femme comme représentante syndicale au sein de l'association syndicale.

- Analyser le processus de recrutement des représentants syndicaux afin de voir pourquoi il n'y a pas de femme à ce poste.
- Modifier, selon les conclusions, le processus de recrutement.

Les représentants syndicaux et les représentantes syndicales ont de la difficulté à faire la promotion de la main-d'œuvre féminine.

Avoir un discours inclusif

- Appropriation de la politique sur la main-d'œuvre féminine de l'association syndicale.

PERSONNES
RESSOURCES

ÉCHÉANCIER

court terme
(- de 6 mois)

moyen terme
(6 mois à 2 ans)

long terme
(2 ans et plus)

COMMENTAIRES

PLACE DE LA MAIN-D'ŒUVRE FÉMININE

- L'exécutif syndical
- Le comité paritaire
- La personne responsable des communications

Court terme

Se doter d'une politique sur la main-d'œuvre féminine est l'étape préalable.

- La direction générale

Court terme

La formation sur la gestion des équipes mixtes permettra aux représentants syndicaux et aux représentantes syndicales d'être outillés pour accompagner les femmes dans l'industrie de la construction. Il s'agit ici de la première étape qui leur permettra d'offrir des services répondants aux besoins des femmes. Cette formation peut être offerte par le CIME.

RECRUTEMENT SÉLECTION

- Le comité paritaire

Moyen terme

Avoir une représentante syndicale au sein de son association syndicale permettra aux travailleuses de s'identifier à une femme.

- Les représentants syndicaux et les représentantes syndicales

Moyen terme

Le recrutement de membres féminins amènera les représentants syndicaux et les représentantes syndicales à mettre en application les principes vus lors de la formation sur la gestion des équipes mixtes.

Il n'y a aucune particularité dans les interventions que ce soit pour un travailleur ou une travailleuse au niveau :

- De l'information fournie à la travailleuse sur la culture de l'industrie.
- De la préparation des collègues (de la même association syndicale) à l'arrivée d'une femme sur le chantier.

Faciliter l'accueil et l'intégration des travailleuses en prenant en considération leurs spécificités.

- Élaboration d'un protocole d'accueil et d'intégration qui guidera les représentants et représentantes.
- Appropriation du protocole d'accueil et d'intégration de la part des représentants et représentantes.

Les conflits entre collègues sur les chantiers dégénèrent en conflits plus sérieux en raison du manque de mécanismes de régulation.

Mettre en place des mécanismes qui permettront de régler les conflits pouvant survenir entre collègues d'une même association syndicale ou entre collègues d'associations syndicales différentes.

- Élaboration de mécanismes de gestion de conflits.
- Élaboration d'un code de déontologie expliquant les comportements attendus de chacun (travailleurs, travailleuses, représentants syndicaux et représentantes syndicales).
- Diffusion des mécanismes de résolution de conflits et du code de déontologie.
- Appropriation de la part des représentants et représentantes.

Il n'y a pas de cadre de référence pour réguler les comportements inacceptables chez les travailleurs et chez les travailleuses.

Permettre aux travailleurs et travailleuses d'œuvrer dans un milieu exempt de harcèlement, d'intimidation et de discrimination.

- Élaboration d'une politique contre le harcèlement et l'intimidation.
- Diffusion de la politique contre le harcèlement et l'intimidation.
- Appropriation de la politique contre le harcèlement et l'intimidation de la part des représentants et représentantes.

ACCUEIL ET INTÉGRATION

- Le comité paritaire
- Représentants syndicaux et représentantes syndicales

Moyen terme

Ce protocole permettra aux représentants syndicaux et aux représentantes syndicales de mettre les bases à une intégration réussie de la travailleuse.

MAINTIEN EN EMPLOI

- Le comité paritaire
- La personne responsable des communications
- Les représentants syndicaux et représentantes syndicales

Moyen terme

À la suite de la mise en place de ce code de déontologie, des mécanismes qui permettront le suivi des règles de conduite devront être mis en place.

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Le comité paritaire
- La personne responsable des communications
- Les représentants syndicaux et représentantes syndicales

Moyen terme

Cette politique syndicale témoignera de votre volonté d'avoir des milieux de travail exempts de harcèlement et d'intimidation.

Des ressources pour vous aider :

- Les comités de condition féminine de votre centrale syndicale
- Des organismes communautaires travaillant auprès de la main-d'œuvre féminine : Front; front.qc.ca, CIME; cime-emploi.com, CIAFT; femmesautravail.qc.ca
- L'ASP construction; aspconstruction.org



Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada



Commission
de la construction
du Québec

Avec la participation de :

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