

POUR LES TRAVAILLEUSES

LES **FEMMES** DANS
LA CONSTRUCTION


FAIRE SA PLACE

cime
CENTRE D'INTÉGRATION
AU MARCHÉ DE L'EMPLOI





LA COMPÉTENCE N'A PAS DE SEXE



Le présent cahier s'adresse aux femmes de l'industrie de la construction. Qu'elles soient en formation, à la recherche d'un emploi ou en intégration, ce cahier leur sera utile.

TABLE DES MATIÈRES

**L'INTÉGRATION DES FEMMES
DANS LA CONSTRUCTION :
UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE 5**

**POURQUOI CHOISIR UN MÉTIER
DE LA CONSTRUCTION? 6**

**LA FORMATION :
UNE BONNE FAÇON DE DÉVELOPPER
SES COMPÉTENCES 7**

Faire sa place en formation 9

L'importance du réseau 9

RECHERCHE D'EMPLOI 11

Se chercher un emploi
dans la construction :
préparation et action 11

Clarifier sa recherche d'emploi 12

Le CV 12

La lettre de présentation 16

Le marché caché :
faites-vous connaître 17

Autres conseils pour
une recherche d'emploi réussie 19

L'INTÉGRATION 21

**LES FEMMES DANS
LES INSTANCES DÉCISIONNELLES
DE LA CONSTRUCTION 24**

**LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ
DANS LA CONSTRUCTION 26**

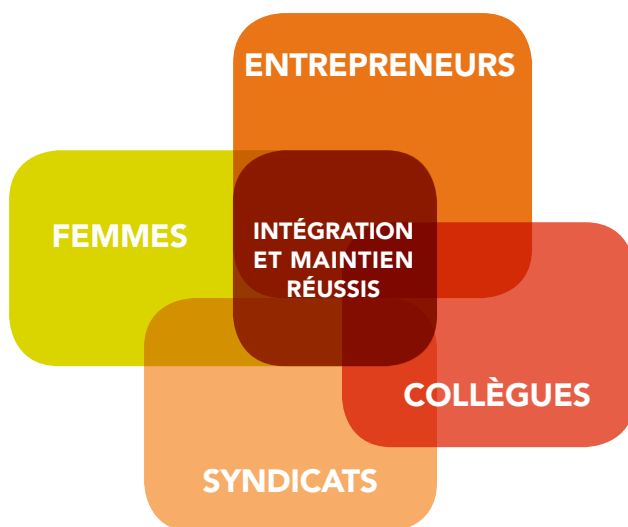
HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE 28

Droits et responsabilités
des employés et employées 29

**LA DISCRIMINATION EST
INTERDITE PAR LA LOI 30**

**D'AUTRES COMPORTEMENTS
FAUTIFS 31**

**DES RESSOURCES
POUR VOUS AIDER 33**



LA COMPÉTENCE N'A PAS DE SEXE

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 ciseaux.

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.



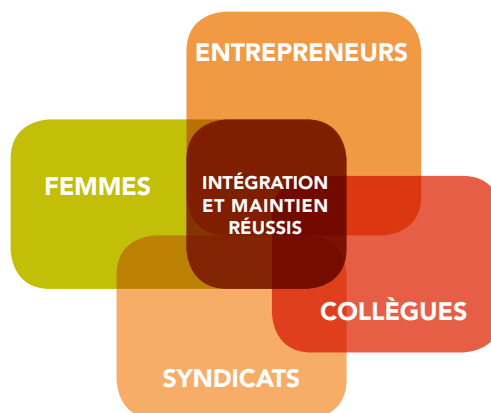
Judith Tremblay-Fournier, étudiante en charpenterie-menuiserie

L'INTÉGRATION DES FEMMES

DANS LA CONSTRUCTION : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE

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 !**

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.





POURQUOI CHOISIR UN MÉTIER DE LA CONSTRUCTION ?

Les femmes choisissent d'exercer un métier de la construction que ce soit en raison du caractère physique des métiers de la construction, de la **possibilité de travailler à l'extérieur** ou de la possibilité de créer de toute pièce quelque chose qui durera des décennies. Il existe d'autres avantages non-négligeables :

- Possibilité de choisir parmi un éventail de 26 métiers et une trentaine d'occupations; ccq.org
- Possibilité de travailler dans plusieurs secteurs d'activité différents;
- Depuis 1996, les perspectives d'emploi dans la construction sont en croissance, ce qui en fait un secteur stable où l'emploi n'est pas en déclin. L'intensification des investissements publics favorise cette croissance pour les prochaines années;
- Possibilité d'avancement en devenant compagnon et chef d'équipe;
- Possibilité d'avoir des incitatifs financiers pour se recycler et se perfectionner; ccq.org
- Revenus intéressants régis par des conventions collectives et accès à un large éventail d'avantages sociaux.



**HÉLÈNE
BLANCHARD,**
MANŒUVRE,
EX-SECÉTAIRE
ET FUTURE
PROPRIÉTAIRE D'UNE
ENTREPRISE DE
RÉNOVATION

« Je suis une fille active, j'avais donc le goût d'un métier physique où je pourrais travailler à l'extérieur. En 2003, j'ai opté pour le cours de connaissance générale de l'industrie de la construction afin de devenir manœuvre.

Tout ce que j'ai appris au cours de mes 9 années dans la profession m'a permis de mener à bien mon projet d'entreprise. »

LA FORMATION :

UNE BONNE FAÇON DE DÉVELOPPER SES COMPÉTENCES

Il existe deux façons de devenir une travailleuse de la construction : en acquérant un diplôme d'études professionnelles (DEP) ou par ouverture d'un bassin de main-d'œuvre. L'industrie de la construction au Québec s'est donné des critères d'embauche auxquels les entreprises du domaine de la construction doivent se conformer. **Le principe fondamental demeure la compétence**, et celle-ci doit être acquise par la formation et l'expérience de travail.

Le diplôme d'études professionnelles (DEP) est la voie privilégiée pour l'accès à la construction. Ainsi, le parcours des femmes commence, la plupart du temps, dans un centre de formation professionnelle (CFP). Au Québec, il existe des programmes d'études menant à l'obtention d'un diplôme d'études professionnelles (DEP) répondant aux besoins de tous les métiers et de certaines occupations spécialisées de l'industrie de la construction. Ces programmes d'études reproduisent les conditions que les élèves retrouveront plus tard sur les chantiers de construction. La durée et le lieu de ces programmes varient selon les métiers et les occupations. Les diplômés de ces programmes d'études profitent d'un accès privilégié à l'industrie de la construction.

Pourquoi les femmes devraient opter pour la formation professionnelle ?

- Pour acquérir des connaissances et des compétences essentielles à leur métier;
- Pour trouver un emploi plus rapidement;
- Pour avoir accès à des emplois en lien avec leurs compétences;
- Pour favoriser une intégration et un maintien réussi;
- Pour être à l'affût des dernières technologies, ce qui est essentiel lorsqu'on travaille dans un des métiers de la construction;

Note : une personne non diplômée peut accéder à l'industrie lors d'une pénurie de main-d'œuvre. Pour ce faire, elle doit répondre à des critères précis. Voir sur ccq.org, à la mention candidat non diplômé.



MARIO ROY,
ENSEIGNANT
EN RÉFRIGÉRATION

« Les femmes sont aussi efficaces dans leur travail que les hommes! »

Selon **MARIO ROY**, enseignant en réfrigération au Centre de formation professionnelle 24-Juin de Sherbrooke, « les technologies dans les métiers de la construction se développent très rapidement. Ce que nous enseignons à nos élèves, c'est la dernière technologie. »

Encore aujourd'hui, peu de femmes étudient dans une formation menant à l'un des métiers de la construction. Selon M. Roy, une raison majeure explique ce déficit : « je crois que l'image véhiculée par la société est qu'il faut absolument être fort physiquement pour exercer des métiers de la construction. Mais c'est un préjugé. Que ce soit en utilisant de l'outillage spécifique ou en utilisant des méthodes de travail adaptées, les femmes sont aussi efficaces dans leur travail que les hommes. Dans la formation, c'est sur ce genre d'éléments que nous travaillons avec les femmes. » Et pour qu'il y ait plus de femmes dans les DEP menant à un métier de la construction, M. Roy croit qu'on devrait s'assurer d'une diversification professionnelle chez les jeunes filles au secondaire, qu'on leur parle de ces métiers.

M. Roy tient à mentionner en terminant, « que les femmes dans les formations changent la dynamique des cours, qu'il y a beaucoup plus de respect dans les classes entre les collègues. »



MARIE-CLAUDE GAGNÉ, ÉTUDIANTE
EN ÉLECTRICITÉ

« Pour partir avec de bonnes bases, je devais faire mon DEP. »

MARIE-CLAUDE GAGNÉ, étudiante en électricité au Centre de formation professionnelle 24-Juin de Sherbrooke, croit à l'importance de la formation. « Je souhaitais faire un métier manuel, où il y avait des défis professionnels à relever et où la résolution de problèmes était présente. L'électricité était le choix parfait pour moi. Même si l'école n'était pas mon fort, si je voulais mes cartes, partir avec de bonnes bases, je devais faire mon DEP. Les bassins n'ouvrent pas pour ce métier, donc la seule voie pour travailler dans ce domaine, c'était le DEP. Aussi, je souhaite créer ma compagnie, je dois donc mettre toutes les chances de mon côté. »

FAIRE SA PLACE EN FORMATION

La première étape de votre parcours dans l'industrie de la construction sera de faire votre place en tant qu'étudiante à part entière dans votre formation. Voici quelques principes de base qui vous aideront à prendre votre place.

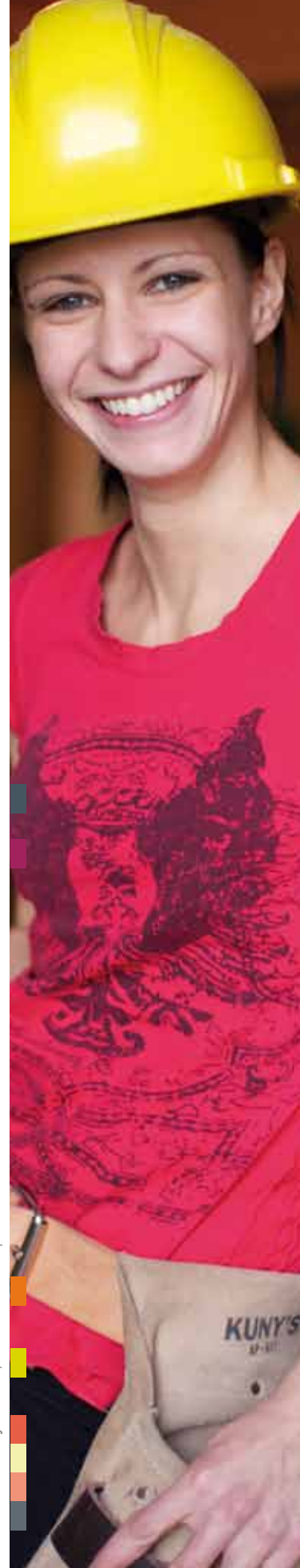
- Démontrez une solide première impression :
 - Posez des questions;
 - Interagissez avec vos collègues de classe;
 - Soyez à l'heure.
- Ayez une attitude respectueuse;
- Exigez le respect de vos collègues et enseignants;
- N'hésitez pas à poser des questions, c'est comme ça que vous apprendrez le plus;
- Permettez-vous des erreurs, vous êtes en apprentissage après tout;
- Choisissez les bonnes personnes à côtoyer.

L'IMPORTANCE DU RÉSEAU

Il peut arriver de ne pas savoir comment réagir face à une situation problématique. Vous n'êtes sans doute pas la première personne à qui cela arrive. Peut-être même que des étudiantes d'autres formations de votre centre de formation ont rencontré les mêmes obstacles et ont réussi à les dépasser. Alors pourquoi ne pas utiliser leur expérience? Le réseautage peut vous être bénéfique!

Pourquoi se regrouper?

- Pour permettre aux femmes (étudiantes, travailleuses ou chercheuses d'emploi) qui optent pour des emplois ou des formations dans des secteurs traditionnellement masculins (pas seulement dans les métiers de la construction) de s'apporter du soutien afin de favoriser et de faciliter leur intégration et leur maintien en emploi ou en formation;
- Pour que les femmes en formation, en recherche d'emploi ou nouvellement en emploi puissent entrer en contact avec des femmes de métier qui pourront leur servir de modèles (stage d'observation, jumelage, mentorat, etc.);
- Pour briser l'isolement souvent vécu par les femmes en option non traditionnelle pendant leur formation ou au sein de leur milieu de travail;
- Pour identifier les obstacles à une intégration réussie et proposer des pistes de solution.



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE





RECHERCHE D'EMPLOI

Vous avez hâte de faire vos preuves sur les chantiers?
Entrez dans l'action!

SE CHERCHER UN EMPLOI DANS LA CONSTRUCTION : PRÉPARATION ET ACTION

Pour se trouver un emploi, il ne suffit pas d'envoyer un CV à toutes les entreprises de votre région et d'attendre un retour d'appel. Un bon CV est essentiel, mais il faut plus que cela. En premier lieu, il faut se présenter sur les chantiers, aller rencontrer les entrepreneurs. Vous pouvez également demander l'aide de vos enseignants, ils ont une excellente connaissance des entrepreneurs de votre région.

Les diplômées peuvent aussi utiliser le site monpremierchantier.com. En vous inscrivant, vous augmentez vos chances de décrocher votre premier emploi sur les chantiers de construction du Québec! C'est un outil offert par la CCQ et qui fait en sorte que votre candidature pourra être consultée par des milliers d'employeurs en construction à travers le Québec. Vous pouvez aussi choisir la région dans laquelle vous désirez travailler.



CLARIFIER SA RECHERCHE D'EMPLOI

Avant de vous lancer dans la recherche, il est essentiel de déterminer votre situation par rapport à l'emploi et vos préférences quant au milieu de travail souhaité. Voici différents éléments à clarifier :

- Le secteur d'activité (industriel, institutionnel et commercial, génie civil et voirie, résidentiel);
- Le type d'entreprise (petites, moyennes ou grosses entreprises);
- La spécialisation recherchée et les compétences que vous désirez développer;
- Les conditions de travail (même si les conventions collectives régissent les conditions de travail de chacun des métiers, certains entrepreneurs auront certaines spécificités (heures supplémentaires, travail saisonnier, etc.);
- Votre désir de mobilité (choisir une entreprise qui effectue ses contrats dans votre région seulement ou qui se déplace fréquemment dans d'autres régions).

Pour en savoir plus :
carrieresenconstruction.ca

LE CV

Le CV vous sera utile dans votre recherche d'emploi. Pour être efficace et accrocheur votre CV doit :

- Contenir un sommaire des qualifications et des compétences mettant en évidence vos expériences et vos atouts pour le poste recherché;
- Mettre en valeur vos aptitudes et vos réalisations (professionnelles et/ou personnelles);
- Susciter l'intérêt des employeurs et vous permettre d'obtenir une entrevue ou un emploi.

Pour plusieurs entrepreneurs de la construction, une candidature féminine pour un travail sur les chantiers est un fait inusité et exceptionnel. Différentes réactions sont alors possibles :

- L'employeur croit que vous avez fait une erreur quant au poste convoité, il est donc probable que votre cv soit classé dans la section des postes de bureau;
- L'employeur regarde rapidement votre CV avec une bonne dose de scepticisme;
- Votre candidature pique sa curiosité et il scrute votre CV à la loupe.

Il est donc important que votre CV élimine toute ambiguïté sur vos intentions et mette rapidement en évidence vos compétences en lien avec le poste convoité. Voici quelques conseils pour y parvenir.

LES CARACTÉRISTIQUES

D'UN BON CV

■ **Votre nom et votre profession :**

- Sous votre nom, inscrivez votre titre professionnel;
- Féminisez votre titre professionnel.

Exemple : Vivianne Tremblay,
Charpentière-menuisière

■ **Le sommaire des qualifications et des compétences doit :**

- Comprendre les éléments suivants : diplômes, cartes de compétences, expériences de travail significatives en lien avec le domaine ciblé, utilisation d'outils, etc.;
- Permettre de démontrer à l'employeur que vous ne vous êtes pas trompée de poste;
- Utiliser les termes propres à votre métier, bref le langage du métier.

Exemple de sommaire des qualifications et des compétences pour une charpentière-menuisière :

- DEP en Charpenterie-menuiserie
- Certificat de compétence apprenti en charpenterie-menuiserie
- 2 ans d'expérience en construction résidentielle
- Habiletés dans l'interprétation de plans et devis techniques
- Capacité d'utilisation d'une grande variété d'outils et d'équipements de sécurité
- Polyvalence, autonomie et capacité de travailler en équipe

■ **La présentation générale doit être :**

- Claire
- Complète
- Courte (2 pages max.)
- Aérée

■ **Les catégories (rubriques, grands titres) doivent être :**

- Évidentes, ressortir dans le texte;
- Dans un ordre logique;
- Bien choisies.

■ **Le contenu (le texte) doit être :**

- Pertinent (en lien avec le poste recherché);
- Bref, concis, précis et ne pas laisser place à l'interprétation;
- Écrit avec des verbes d'action (verbes à l'infinitif);
- Sans fautes d'orthographe et de grammaire;
- Écrit avec des mots entiers (aucune abréviation);
- Attrayant : chiffrer vos réalisations si possible.

■ **Éléments à ne pas mettre dans votre CV :**

- Numéro d'assurance sociale
- Sexe
- Nationalité
- Âge
- Statut civil
- Supérieur immédiat
- Raison de départ
- Signature
- Mensonges
- Références
- Pagination
- Page titre
- Photo

Pour avoir accès à des modèles de CV, référez-vous au site Internet du CIME.

cime-emploi.com

Michelle Jacques

CHARPENTIÈRE-MENUISIÈRE

108, rue Abc
Sherbrooke (Québec) J1H 5B8
Tél. : 819 555-5555
michelle.jacques@xyz.com

SOMMAIRE DES QUALIFICATIONS ET DES COMPÉTENCES

- DEP en Charpenterie-menuiserie
- Certificat de compétence apprenti en charpenterie-menuiserie
- 2 ans d'expérience en construction résidentiel
- Habiletés dans l'interprétation de plans et devis techniques
- Capacité d'utilisation d'une grande variété d'outils et d'équipements de sécurité
- Polyvalence, autonomie et capacité de travailler en équipe

EXPÉRIENCE DE TRAVAIL

Charpentière-menuisière

<i>Construction X</i> , Baie James	2011
<i>Construction Y</i> , Sherbrooke	2008-2010
<i>Construction Z</i> , Sherbrooke	2007
<i>Construction AB</i> , Sherbrooke	2005-2006

- Assembler et construire des charpentes en bois, en aggloméré et autres matériaux
- Lire et interpréter les plans, les dessins et les croquis pour déterminer les spécifications et calculer les besoins en matériaux
- Préparer les tracés à l'aide d'outils à mesure et en tenant compte des prescriptions des codes du bâtiment
- Mesurer, découper, façonner et assembler les matériaux
- Ajuster et poser les éléments de menuiserie tels que des portes, des escaliers, des moulures et de la quincaillerie

FORMATION

- **Diplôme d'études professionnelles en charpenterie-menuiserie** 2005
Centre de formation professionnelle 24-juin, Sherbrooke
- **Diplôme d'études secondaires** 2003
Polyvalente La Ruche, Magog

PERFECTIONNEMENT

- **ASP Construction (SIMDUT)** 2006
CFP 24 Juin, Sherbrooke
- **Déplacement de charges avec chariots élévateurs à bras télescopique, plates-formes élévatrices et nacelles** 2006
CFP 24 Juin, Sherbrooke

ENGAGEMENT SOCIAL

- **Membre du comité Vie de chantier** 2011

Chantier de la Romaine, Baie James

- Assurer le bon fonctionnement de la vie sur le chantier

- **Membre du comité santé et sécurité** 2005

Centre de formation professionnelle 24-juin, Sherbrooke

- Identifier les risques pour la santé et sécurité des élèves
- Concevoir et proposer des solutions à la direction du centre de formation afin de réduire les risques pour les élèves

INTÉRÊTS ET LOISIRS

- Rénovation
- Entraînement physique
- Chasse et pêche

Les références vous seront fournies sur demande.



LA LETTRE DE PRÉSENTATION

La lettre de présentation est importante surtout lorsque vous faites parvenir votre CV sans avoir rencontré la personne responsable de l'embauche. Mais comme mentionné plus tôt, pour une recherche d'emploi optimale dans la construction, il sera tout à votre avantage d'aller rencontrer les dirigeants d'entreprises, à tout le moins les contremaîtres de chantier. Il sera peut-être difficile, par contre, de rencontrer les dirigeants de grosses entreprises. Dans ce cas, la lettre de présentation jouera un rôle primordial.

La lettre de présentation suscite l'intérêt de l'entrepreneur et attire son attention sur les compétences et les aptitudes que vous avez développées et qui répondent aux exigences du métier.

Avant de rédiger votre lettre de présentation, vous devez avoir en main les informations suivantes :

- Votre curriculum vitae;
- L'offre d'emploi concernée ou une description du poste convoité (peu d'offres d'emploi de la construction seront affichées dans les médias conventionnels, se référer à la section *Marché caché* pour plus d'information);
- La nature du travail et les fonctions reliées à l'emploi;
- Les expériences et les compétences pertinentes à mettre en valeur;
- Le nom, la fonction et les coordonnées de la personne à qui s'adresse votre lettre;
- Votre intérêt, les raisons pour lesquelles vous désirez offrir votre candidature.

CONTENU DE LA LETTRE DE PRÉSENTATION

■ L'introduction (1 paragraphe)

Dans cette section, vous devez préciser le titre du poste pour lequel vous postulez ainsi que la manière dont vous en avez pris connaissance (annonce, contact personnel, candidature brûle-pourpoint, etc.)

■ Le corps (1 à 2 paragraphes)

Cette section vous permet d'expliquer à l'employeur pourquoi vous êtes la meilleure candidate pour un emploi. Il est important de mettre l'accent sur votre formation, vos compétences, vos expériences et vos intérêts en lien avec le poste convoité, l'entreprise et le secteur ciblé. Vous pouvez appuyer vos dires à l'aide d'exemples concrets et de faits précis.

■ La conclusion (1 paragraphe)

Vous pouvez conclure la lettre par une formule de politesse tout en indiquant que vous êtes disponible et que vous avez de l'intérêt à rencontrer cet employeur.

Visitez le site internet du CIME à l'adresse suivante cime-emploi.com pour visualiser des modèles de lettres de présentation.



LE MARCHÉ CACHÉ : FAITES-VOUS CONNAÎTRE

Dans la construction, près des deux tiers des travailleurs se trouvent du travail par leurs contacts et leurs démarches personnelles auprès des entrepreneurs. Un beau CV c'est bien, mais un contact humain, un échange verbal et une bonne poignée de main peuvent faire beaucoup. L'industrie de la construction est un milieu regroupant 24 000 employeurs qui souvent n'ont pas de bureau du personnel et n'ont pas le temps de faire de multiples entrevues.

Comment alors se trouver un emploi dans la construction? Que ce soit en consultant les associations d'entrepreneurs, en discutant avec des collègues, en utilisant le système de références de la CCQ ou en allant rencontrer des entrepreneurs sur les chantiers : toutes ces techniques vous aideront. En fait, il s'agit ici du marché caché. Les entrepreneurs préféreront embaucher quelqu'un qui leur a été référé ou effectuer leur embauche à partir des candidatures qu'ils ont déjà rencontrées. Pour cette raison, dans le cadre de la recherche d'emploi, il est intéressant de vous préparer à effectuer des recherches dans le marché caché.

LA PRÉPARATION À CES RENCONTRES : UNE ÉTAPE TRÈS IMPORTANTE

Avant de vous rendre sur un chantier, il est important de bien se préparer. Comment faire?

- Planifiez vos visites;
- Plusieurs entrepreneurs ont des sites internet; allez les visiter;
- Visitez également les sites internet des associations d'entrepreneurs.

Faites une pratique avec des collègues de classe, des amis ou un membre de la famille.

- Demandez-leur de se mettre dans la peau d'un entrepreneur.

Mémorisez votre CV.

Ayez les idées claires et cohérentes.

- Soyez prêtes à contrer les préjugés et stéréotypes.

Préparez vos questions d'avance.

- Montrez-vous intéressée par l'entreprise, par ses contrats, par son équipe, etc.



QUE FAIRE, QUE DIRE LORS DE CES RENCONTRES?

Après la préparation, l'action! Les premières minutes de la rencontre avec l'entrepreneur sont très importantes selon l'adage, *on n'a qu'une chance de faire une bonne première impression!* Souvent de façon inconsciente, les entrepreneurs chercheront à confirmer le bienfondé de cette première impression tout au long de l'entretien. Pour y parvenir :

- Créez un bon contact avec une poignée de main ferme, un regard direct et un visage souriant.
 - C'est habituellement perçu comme un signe de confiance en soi et cela démontre une capacité à établir des contacts réels avec son entourage.
- Adoptez une tenue vestimentaire appropriée en tout temps et, à plus forte raison, si vous ne voulez pas que votre image physique prenne le dessus sur ce que vous avez à dire.
 - Habillez-vous comme une travailleuse de la construction.
- Au moment de l'entretien, mettez en valeur vos forces, vos compétences et vos qualités en présentant de façon structurée vos expériences de travail, rémunérées ou non, vos acquis reliés à votre formation et vos forces en lien avec le métier.
- Synthétisez les réponses et donnez des exemples concrets pour appuyer vos dires.
 - Si l'entrepreneur en éprouve le besoin, il vous demandera des précisions supplémentaires.
- Confirmez votre motivation pour le poste et l'entreprise en démontrant à l'employeur que vous avez pris le temps de vous renseigner sur son entreprise et que cela a accentué votre intérêt à y travailler.
 - D'autant plus que la connaissance de l'entreprise vous permet de bien cerner l'information pertinente à lui transmettre pour toutes les questions de l'entrevue.



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE

AUTRES CONSEILS POUR UNE RECHERCHE D'EMPLOI RÉUSSIE

SOYEZ PROACTIVE

N'hésitez pas à faire des suivis auprès d'un employeur potentiel. Votre persistance peut être perçue comme de la motivation au travail et cela pourrait le convaincre de vous offrir un emploi.

PARLEZ AVEC VOS ENSEIGNANTS

Ils connaissent des employeurs, il est donc important d'avoir de bonnes relations avec eux et des les maintenir même après le passage en formation. Ces enseignants vous ont vu évoluer aux cours de ces mois et sont à même de vous aider dans votre recherche d'emploi. Également, ils connaissent les employeurs de votre région et connaissent par la même occasion leur position face à la main-d'œuvre féminine. Rappelez-vous que les enseignants sont des compagnons issus de l'industrie et plusieurs sont ou ont été des entrepreneurs.

LES OUTILS INTERNET : DES INCONTOURNABLES

Internet est un incontournable dans toute recherche d'emploi sérieuse. C'est un formidable outil donnant accès à des offres d'emploi et à une mine d'information sur l'industrie et les entreprises que vous convoitez. Plusieurs sites vous aideront grandement dans votre recherche d'emploi

Référez-vous aux sites Web :

- de la commission de la construction du Québec; ccq.org
- des diverses associations patronales; ccq.org
- de la Régie du bâtiment (RBQ); rbq.gouv.qc.ca
- d'Emploi-Québec; placement.emploi.quebec.net



Vanessa Hudon, étudiante en forage-dynamitage

LES RELATIONS DE TRAVAIL DANS LA CONSTRUCTION : LE PLURALISME SYNDICAL

Au Québec, le régime de relations du travail de l'industrie de la construction régit par la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20) reconnaît le pluralisme syndical. Ainsi, le travailleur ou la travailleuse doit, dès son entrée dans l'industrie, choisir l'association syndicale à laquelle il ou elle désire adhérer. Il est possible d'en changer à tous les quatre ans, lors d'un scrutin syndical.

Cinq associations syndicales peuvent actuellement représenter la main-d'œuvre de l'industrie de la construction et sont reconnues par la Loi R-20 :

- La Centrale des syndicats démocratiques (CSD-Construction);
- La Confédération des syndicats nationaux (CSN-Construction);
- La Fédération des travailleurs du Québec (FTQ-Construction);
- Le Conseil provincial du Québec des métiers de la construction International (CPQMCI);
- Le Syndicat québécois de la construction (SQC).

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.

L'INTÉGRATION

Des obstacles se sont peut-être dressés devant vous dans la recherche d'emploi, mais vous les avez surmontés avec succès. La preuve, **vous avez maintenant un emploi!**

Avant même de commencer sur le chantier, mettez-vous en forme. Vous n'aurez pas besoin d'une force excessive pour exécuter votre travail, mais votre corps sera mis à contribution. Travaillez donc votre endurance musculaire et cardiaque, votre arrivée sur le chantier en sera facilitée.

Les premiers jours de travail :

- Ayez en main tous les outils nécessaires à l'exercice de vos fonctions;
- Faites preuve d'initiative en vous montrant disponible lorsque votre tâche est terminée et en vous impliquant activement dans le processus d'entraînement à la tâche;
- Prenez vos responsabilités et évitez les « ce n'est pas de ma faute »;
- Démontrez une solide première impression envers tous les membres de l'équipe par votre dynamisme, une attitude positive et respectueuse;
- Ayez des attentes réalistes face au processus d'accueil et d'intégration et à la rétroaction souhaitée;
- Faites ressortir le bon côté des choses et évitez de vous faire une idée de l'entreprise et de vos collègues après une seule journée de travail;
- Utilisez vos erreurs pour progresser :
 - Ne pas tenter de les cacher, admettre vos erreurs;
 - S'appliquer à trouver des solutions;
 - Poser des questions, demander conseils.
- Démontrez de l'intérêt pour votre travail :
 - Posez des questions;
 - Démontrez votre désir d'apprendre;
 - Allez au-devant des autres, des tâches (être proactive);
 - Demandez à votre supérieur quelles sont ses attentes;
 - Après 1 mois de travail, demandez une rétroaction sur votre rendement.
- Soyez à l'écoute des autres :
 - Posez des questions;
 - Évitez de faire des critiques sur le fonctionnement de l'entreprise;
 - Soyez à l'affût des règles implicites;
 - Fréquentez plusieurs personnes différentes;
 - Tenez-vous loin du colportage de rumeurs.
- Organisez votre vie privée pour être compatible avec les exigences de l'entreprise :
 - Évitez les absences, surtout dans le premier mois de travail;
 - Ne soyez pas la première à quitter le chantier;
 - Soyez ponctuelle;
 - Évitez de faire ou de recevoir des appels personnels (éteindre votre téléphone cellulaire).
- Acceptez de bon cœur l'aide des autres, les consignes, peu importe de qui elles proviennent, et évitez l'attitude du « je sais tout »;
- Évitez cependant que vos collègues vous surprotègent.



**MICHELINE
DESGAGNÉ,
UNE PIONNIÈRE**

MICHELINE DESGAGNÉ a pavé la voie aux femmes.

L'an dernier, Micheline Desgagné a pris sa retraite comme peintre en bâtiment. Elle avait 72 ans! Quand elle pense à sa carrière, cette dame est fière d'avoir ouvert la porte à de nombreuses travailleuses et d'avoir prouvé qu'une femme peut très bien faire carrière sur les chantiers de construction.

« Je suis contente de voir plusieurs femmes faire carrière dans la construction, lance M^{me} Desgagné. Cette évolution me prouve que je ne me suis pas battue pour rien. Les jeunes femmes sur les chantiers me font grand plaisir! »

En 1961, à 23 ans, la Québécoise d'origine décide de suivre son mari, un ingénieur-mécanicien, à Schefferville.

Les premières années, elle élève sa famille. Durant ses temps libres, M^{me} Desgagné s'implique dans la petite troupe de théâtre de la ville. Le responsable, un peintre en bâtiment, lui enseigne le métier. Rapidement, elle y prend goût.

Défoncer des portes

Quand sa carrière commence, en 1976, les femmes sont rares sur les chantiers. Elle doit donc foncer pour s'y créer une place.

« On ne m'a pas ouvert les portes, je peux vous le dire! À l'époque, la mentalité de la femme bonne seulement pour la cuisine était très présente », raconte M^{me} Desgagné.

Heureusement, son expérience de vie l'aide à faire ses premiers pas.

« Je n'avais plus 20 ans et j'avais vu neiger. La grosse différence, c'est que je n'étais pas perçue comme la voleuse de maris, et ça rassurait les épouses! »

À ses débuts, des collègues la testent. Les clichés, elle les entend tous. Entre autres, des hommes lui reprochent de gagner le même salaire qu'eux. Ils n'acceptent pas ça.

Pour surmonter les difficultés, la peintre n'a qu'un truc : se concentrer sur sa tâche et oublier le reste.

« Les fauteurs de trouble se tannent assez vite, ils ont l'air fou! Et en tout temps, les conflits se règlent à la source, avec les personnes concernées. Nous sommes tous des adultes, donc on règle nos problèmes soi-même. »

Un bon peintre, ça n'a pas de sexe

Du côté des patrons, elle remarque rapidement que tout ce qu'ils veulent, c'est un bon rendement.

« J'étais ponctuelle, jamais absente et je travaillais bien. L'entrepreneur a besoin d'une main-d'œuvre qualifiée et productive pour ses projets, que ce soit un homme ou une femme. Un bon peintre, ça n'a pas de sexe. »

Tout au long de sa carrière, M^{me} Desgagné s'assure de toujours travailler comme ses collègues masculins, sans aucune différence.

« Par exemple, il n'était pas question de demander l'installation d'une toilette supplémentaire pour les femmes. Sur le chantier, on s'arrange avec ce qu'on a, comme tout le monde. »

Évolution technologique

Au fil des années, l'évolution technologique facilite le métier.

« L'équipement s'est beaucoup allégé. Heureusement pour les femmes, mais au grand plaisir de plusieurs hommes aussi ! L'utilisation de produits moins toxiques a été très salubre également. »

En 1983, Micheline Desgagné déménage à Montréal pour y poursuivre sa carrière. Parfois, quand des projets l'appellent, elle retourne quelque temps à Schefferville.

Très vite, elle remarque la différence entre les deux villes.

« À Schefferville, j'étais connue de tous et le travail ne manquait pas. J'ai peinturé tous les bâtiments de la ville ! C'est quand je ne travaillais pas que les gens s'inquiétaient. Les hommes étaient habitués d'avoir une femme comme collègue. »

Mais à Montréal, la situation n'est pas aussi simple.

« Il y a beaucoup plus de travailleurs, et la compétition est féroce. J'ai été chanceuse d'arriver au bon moment et d'être au bon endroit. On m'a donné une chance, j'ai fait du bon travail, et par la suite, le bouche à oreille a fait son œuvre. »

Changement de mentalité

Maintenant retraitée, Micheline Desgagné est d'avis que, de nos jours, c'est plus facile pour une femme de faire carrière dans la construction.

« Les gens sont mieux informés, plus ouverts d'esprit. Les nouveaux employeurs, plus jeunes, amènent une nouvelle mentalité », explique-t-elle.

« Dans les écoles, les jeunes hommes et les jeunes filles apprennent leur métier ensemble. Nécessairement, les garçons perdent un peu leur côté macho, et les femmes commandent le respect en raison de leur niveau d'instruction. La cohabitation hommes-femmes sur les chantiers devient habituelle et banale. »



MARIE-CLAUDE GAGNÉ, ÉTUDIANTE EN ÉLECTRICITÉ

« Ma présence était inhabituelle ! »

MARIE-CLAUDE GAGNÉ

seule femme de son groupe en formation professionnelle, a appris à faire sa place.

« Ma présence était inhabituelle ! J'ai réussi à prendre ma place dans le groupe en raison de ma personnalité. J'ai aussi mis mes limites pour les blagues, ce qui a fait voir aux gars jusqu'où ils pouvaient aller. »

LES FEMMES DANS LES INSTANCES DÉCISIONNELLES DE LA CONSTRUCTION

Elles ne travaillent pas en tant que travailleuses sur les chantiers, mais leur rôle est aussi important. Quelles soient **représentantes syndicales, chargées de projet, coordonnatrices ou directrices**, ces femmes prennent leur place dans les instances décisionnelles de la construction.



CHANTALE CARDIN,
DIRECTRICE RÉGIONALE
CCQ ESTRIE

« Le jugement des autres était le plus gros défi à surmonter. »

CHANTALE CARDIN, a commencé à travailler dans un magasin de matériaux de construction avant d'entrer comme secrétaire pour une compagnie de construction. En 1979, elle a été embauchée à la Commission de la construction du Québec (CCQ) comme secrétaire. « À partir de ce moment, je souhaitais gravir les échelons de l'organisation. Au cours des années, j'ai occupé plusieurs postes puis enfin, au début des années 2000, je suis devenue directrice régionale de la CCQ en Estrie. »

Au début des années 2000, des femmes à des postes décisionnels dans l'industrie de la construction n'étaient pas chose courante. « Le jugement des autres était le plus gros défi à surmonter. »

Selon elle, l'ouverture des dernières années n'est pas étrangère à l'arrivée des femmes dans des postes très importants dans les instances décisionnelles de la construction. « Nous n'avons qu'à regarder à la présidence de la CCQ et au ministère du Travail en 2012, tous deux dirigés par des femmes. Ces deux dirigeantes nous démontrent que les femmes peuvent avoir leur place dans cette industrie. Je crois même que leur présence fera en sorte que plus de femmes seront motivées par l'industrie de la construction. »

M^{me} Cardin souhaite donner un conseil aux femmes qui désirent s'impliquer dans les instances décisionnelles de la construction : « le meilleur conseil, selon moi, serait de déterminer des objectifs clairs et de maintenir vos cibles tout au long de votre parcours. »



**SYLVIE
DUMAIS,**
PREMIÈRE
REPRÉSENTANTE
SYNDICALE

Pour **SYLVIE DUMAIS**, représentante syndicale à la CSD-Construction, travailler dans les instances syndicales de la construction s'est fait naturellement. Avant de travailler dans l'industrie de la construction, elle a fait une formation en électro-technique. Cette formation lui a fait voir la réalité des métiers non traditionnels. Ensuite, elle est allée chercher ses cartes de manœuvre et elle a travaillé deux ans sur les chantiers de construction. « Au cours de ces deux ans, j'ai remarqué qu'il y avait beaucoup d'éléments qui ne semblaient pas être en règle sur les chantiers, à commencer par la santé et la sécurité. J'avais été témoin également de situations où les travailleurs devaient travailler dans des conditions dangereuses. C'est à ce moment que j'ai décidé de changer d'emploi et d'aller travailler pour une association syndicale, afin de pouvoir améliorer la situation des travailleurs et des travailleuses. »

Première femme à être représentante syndicale, sa présence a été remarquée! Que ce soit dans le processus de sélection menant au poste de représentante syndicale ou lors de ses premières visites de chantiers, sa présence a suscité des réactions. « Au départ, j'ai dû démontrer à mes collègues que j'étais capable de faire le travail de la même façon qu'eux. Je voulais leur démontrer que j'avais des compétences et que je pouvais aider les membres. L'expérience me fait également dire que nos membres féminins sont plus portés à venir me voir et à m'exposer leurs problèmes. »

Sur les chantiers, avec les membres, M^{me} Dumais s'est bien intégrée. Selon elle : « avoir la bonne attitude était la meilleure chose à faire, sans être trop fanfaronne, mais en se mêlant au groupe. La pire des choses pour moi aurait été de rester à l'écart. Un autre élément qui m'a beaucoup aidé aura été de mettre mes limites. Les gars me faisaient des blagues, et pour ne pas que ça dégénère, je devais mettre mes limites. »

Pour M^{me} Dumais, au cours des prochaines années, il devrait y avoir plus de femmes sur les chantiers de la province. « Avec les développements en santé et sécurité au travail, l'aspect force physique sera un facteur moins important dans la construction. Il devrait donc y avoir un peu plus de femmes dans les métiers. Mais pour qu'il y ait un réel impact, cependant, les employeurs auront un grand rôle à jouer. Ils devront faire une plus grande place aux femmes, souligne Sylvie Dumais. »



Nathalie Boudreau, conseillère d'orientation au CIME (animant un atelier sur la mixité des équipes)

LA SANTÉ ET LA SÉCURITÉ DANS LA CONSTRUCTION

Selon la Commission de la santé et de la sécurité au travail, chaque jour, 19 travailleurs ou travailleuses de la construction se blessent sur les chantiers de construction au Québec. **Les hommes comme les femmes sont susceptibles d'avoir un accident de travail.** La prévention sera alors l'outil privilégié pour éviter ces accidents de travail.

Pour avoir un portrait complet de l'aspect santé et sécurité au travail et de la prévention dans la construction, veuillez vous référer au site internet de la CSST section Construction csst.qc.ca et au site internet de l'ASP-Construction aspconstruction.org



Pour **ISABELLE DUGRÉ**, quand il est question de santé et de sécurité sur les chantiers de construction, les lésions musculo-squelettiques deviennent un sujet inévitable.

« Il faut, au préalable, être en bonne condition physique pour travailler sur un chantier de construction. Pour être en mesure de bien réaliser son travail et de préserver sa santé et sa sécurité, la travailleuse ou le travailleur devra rester actif! Tous les jours, nous utilisons nos muscles, tendons et articulations afin de soulever et transporter des objets et des outils, nous tenir debout, nous déplacer et travailler. La façon dont nous exécutons nos tâches peut parfois exiger des efforts à notre corps, mais il est très rare que la force excessive soit nécessaire sur un chantier. Quand cela arrive, c'est que le travail a été mal planifié ou que les outils et équipements de travail ne sont pas adéquats. Dans ce cas, il est vrai que le risque de blessure est plus grand, pour les femmes ou pour les hommes. Le travail en équipe prend alors tout son sens. Il est donc essentiel d'avoir une

bonne organisation du travail et des méthodes pour l'accomplir qui soient sécuritaires. Travailler ne devrait pas vous faire mal! »

En ce qui a trait à l'aspect de l'ergonomie dans la construction, il faut constater que la réglementation touchant l'ergonomie ne progresse que très lentement. En fait, rien n'oblige les employeurs à assurer un milieu de travail plus ergonomique. Ils doivent cependant s'assurer que les techniques et méthodes de travail ne compromettent pas la santé et l'intégrité physique du travailleur ou de la travailleuse (LSST, art. 51,3°), précise M^{me} Dugré. Il y a des situations de travail où l'ergonomie devient plus problématique, pensons, entre autres, aux espaces de travail restreint où la posture accroupie est maintenue et où il y a répétition du mouvement.

Rendre disponible à la main-d'œuvre des outils/équipements facilitant le transport et le levage peut souvent solutionner le problème lié à la manutention et au déplacement de la charge, et ainsi éliminer les lésions de type musculo-squelettiques. »



ISABELLE DUGRÉ
CONSEILLÈRE
À LA PRÉVENTION,
ASP-CONSTRUCTION

« Travailler ne devrait pas vous faire mal! »



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.

QU'EST-CE QUE LE HARCÈLEMENT PSYCHOLOGIQUE ?

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

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

CE QUE DIT LA LOI

En juin 2004, la Commission des normes du travail (CNT) reconnaissait légalement le harcèlement psychologique. Il est important de savoir que ce type de harcèlement inclut le harcèlement sexuel, le harcèlement par milieu hostile et le harcèlement discriminatoire lié à des motifs contenus dans l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne : la race, la couleur, le sexe, la grossesse, l'orientation sexuelle, l'état civil, l'âge sauf dans la mesure prévue par la Loi, la religion, les convictions politiques, la langue, l'origine ethnique ou nationale, la condition sociale, un handicap ou l'utilisation d'un moyen pour pallier cet handicap. cnt.gouv.qc.ca

À QUI S'APPLIQUE CETTE LOI ?

- Tous les salariés
- Tous les niveaux hiérarchiques



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;
- Discréditer 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.

LES RECOURS

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

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.

Que faire lorsque vous êtes victime de harcèlement psychologique ?

- Faire clairement comprendre à la personne que vous n'êtes pas intéressée;
- En parler à vos collègues, votre supérieur ou supérieure immédiate ou à votre représentant ou représentante syndicale;
- Tenir un journal des événements (lieux, dates, heures, faits et gestes, témoins);
- Contacter un groupe d'appui;
- Consulter les politiques de votre centre de formation ou de votre organisation.



LA
COMPÉTENCE
N'A PAS
DE SEXE

LA DISCRIMINATION EST INTERDITE PAR LA LOI

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse du Québec est claire, la discrimination est interdite que ce soit dans :

- Les offres d'emploi;
- La réception, la classification ou le traitement des demandes par les bureaux de placement;
- Les formulaires de demande d'emploi et les entrevues de sélection, l'embauche, l'apprentissage, la période de probation, la formation professionnelle, la promotion, la mutation, le déplacement, la mise à pied, la suspension, le renvoi, les conditions de travail, l'établissement de catégories ou de classifications d'emploi;
- Le traitement ou salaire qui doit être égal pour un travail équivalent, sauf si une différence est fondée sur l'expérience, l'ancienneté, la durée du service, l'évaluation au mérite, la quantité de production ou les heures supplémentaires;
- L'adhésion à une association syndicale, d'employeurs ou professionnelle, l'exclusion ou la suspension de telle association et la jouissance des avantages qu'elle offre.

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.

D'AUTRES COMPORTEMENTS FAUTIFS :

LE NON RESPECT DE LA LIBERTÉ SYNDICALE

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

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

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

OÙ S'ADRESSER

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

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

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).



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

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

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

OÙ S'ADRESSER

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



DES RESSOURCES POUR VOUS AIDER :

COMME ÉTUDIANTE

- Le protecteur ou la protectrice des élèves de votre Centre de formation professionnelle.

COMME TRAVAILLEUSE

- Votre représentant syndical;
- Un organisme d'employabilité spécialisé auprès de la main-d'œuvre féminine;
- La Commission de la construction du Québec pour des informations sur votre corps de métier, votre salaire et votre bassin de main-d'œuvre;
- La Commission des normes du travail.



DES RESSOURCES POUR FACILITER LE RÉSEAUTAGE :

« FRONT »

EST UN ORGANISME COMMUNAUTAIRE NÉ D'UN RASSEMBLEMENT DE FEMMES ACTIVES DANS DES MÉTIERS OÙ L'ON RETROUVE MAJORITAIREMENT DES HOMMES. INCORPORÉ EN 1993, FRONT A COMME MISSION DE FAVORISER LA FORMATION, L'INTÉGRATION ET LE MAINTIEN EN EMPLOI DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DITS NON TRADITIONNELS. L'ORGANISME OFFRE SOUTIEN, ENTRAIDE ET RÉFÉRENCES AFIN D'AIDER LES FEMMES QUI CHOISISSENT CES MILIEUX D'EMPLOI. FRONT PROPOSE DU CYBERMENTORAT AINSI QU'UNE SALLE DE CHAT QUI DEVIENT UN LIEU DE DISCUSSION, EN TEMPS RÉEL, AVEC PLUSIEURS PERSONNES À LA FOIS. CONSEILS, TRUCS, ASTUCES SONT AU MENU.

front.qc.ca



« LES ELLES DE LA CONSTRUCTION »

EST UN PÔLE D'ATTRACTION RASSEMBLEUR POUR LES FEMMES QUI ŒUVRENT, DE PRÈS OU DE LOIN, DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION. LE RÉSEAU OFFRE UN CADRE DE RENCONTRE À CES FEMMES AFIN DE LES ÉPAULER DANS L'ATTEINTE DE LEURS OBJECTIFS PERSONNELS, AFIN QU'ELLES PUISSENT S'ÉPANOUIR DANS CE MILIEU D'HOMMES.

ellesdelaconstruction.com



ORGANISMES D'AIDE À L'EMPLOI POUR LES FEMMES

IL EXISTE AUSSI UNE QUINZAINE D'ORGANISMES D'AIDE À L'EMPLOI SPÉCIFIQUEMENT POUR LES FEMMES DANS AUTANT DE RÉGIONS DU QUÉBEC. PLUSIEURS OFFRENT DU SOUTIEN AUX FEMMES QUI SE DIRIGENT VERS UN MÉTIER NON TRADITIONNEL. POUR CONSULTER LA LISTE DE CES ORGANISMES. info@ciaft.qc.ca, femmesautravail.qc.ca, monpremierchantier.com, ccq.org, cime-emploi.com





Status of Women
Canada

Condition féminine
Canada



Commission
de la construction
du Québec

Avec la participation de :

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