

Analyse des initiatives internationales pour mieux agir au sein des entreprises et des chantiers de construction

Rapport de recherche sur les femmes et autres groupes marginalisés - 2022

Coordination et rédaction

Sophie Brière, Pier-Luc Bilodeau, Isabelle Auclair, Jade St-Georges, Evelyn Dionne et Katherine Robitaille, Institut EDI2 (Université Laval)

Pour toute information :

Secrétariat à la condition féminine

Téléphone : 418 643-9052

Télécopieur : 418 643-4991

Courriel : scf@scf.gouv.qc.ca

Ce document peut être consulté sur Quebec.ca :

quebec.ca/gouvernement/ministeres-et-organismes/secretariat-a-la-condition-feminine/publications

© Gouvernement du Québec

Secrétariat à la condition féminine

ISBN 978-2-550-93995-5(PDF)

Table des matières

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Résumé | 4 |
| Préambule | 4 |
| Cadre d'analyse | 6 |
| Méthodologie | 7 |
| Résultats | 9 |
| Analyse transversale et intersectionnelle des inégalités et rapports sociaux | 9 |
| Sous-représentation des femmes et autres groupes historiquement et socialement marginalisés 9 | |
| Discrimination systémique | 10 |
| Biais inconscients liés aux systèmes d'oppression | 13 |
| Privilèges, normes et méritocratie : une culture masculine | 17 |
| Pratiques organisationnelles d'inclusion | 20 |
| Engagement, leadership inclusif et mécanismes d'équité, de diversité et d'inclusion | 20 |
| Formation et processus de recrutement et de rétention | 21 |
| Conditions de travail, équité et sentiment de justice | 25 |
| Harmonisation vie professionnelle-vie personnelle | 28 |
| Climat et culture inclusive et comportements inclusifs des personnes alliées | 28 |
| Politiques et mesures contre le harcèlement et les violences sexuelles | 28 |
| Mesures individuelles, accommodements, accompagnement et mentorat | 28 |
| Coopération intégrative entre les parties prenantes | 31 |
| Les gouvernements (politiques et cadres légaux) | 32 |
| Les syndicats | 36 |
| Les organismes d'aide et d'accompagnement | 37 |
| Synthèse, constats et recommandations | 38 |
| Références | 45 |
| ANNEXE A | 62 |
| Annexe B | 64 |

Résumé

Les femmes et les groupes historiquement et socialement marginalisés sont confrontés à plusieurs enjeux qui entravent leur intégration, leur maintien et leur progression de carrière dans l'industrie de la construction au Québec et ailleurs dans le monde. Ce rapport s'inscrit dans le cadre d'un mandat défini par le Secrétariat à la condition féminine (SCF), en collaboration avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), et vise à documenter les actions déjà entreprises ou à entreprendre pour corriger cette situation.

Plus précisément, il répond à l'objectif de documenter les entraves et bonnes pratiques liées à l'intégration, le maintien et la progression de carrière des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés dans l'industrie de la construction avec une analyse plus approfondie des initiatives porteuses au Canada et à l'international. Ce rapport a également comme objectifs de documenter les pratiques qui pourraient être mises en place au Québec et d'alimenter la réflexion sur une démarche de changement.

Pour ce faire, une revue de littérature exhaustive inspirée d'une approche « réaliste » a été effectuée, et les résultats sont présentés à l'aide d'un cadre d'analyse qui regroupe trois niveaux de variables liées à l'analyse transversale et intersectionnelle des inégalités et des rapports sociaux (obstacles), les pratiques organisationnelles d'inclusion et le rôle des parties prenantes dans la mise en œuvre de ces pratiques.

L'analyse des résultats indique que des inégalités dans l'industrie de la construction sont bien connues et documentées dans la majorité des pays. Des pratiques inclusives porteuses existent au Canada et dans d'autres pays, mais elles demeurent incomplètes pour favoriser l'inclusion en fonction du cadre d'analyse. Les résultats montrent aussi le rôle interrelié, mais peu documenté, des multiples parties prenantes présentes dans l'écosystème de l'industrie de la construction dans l'implantation de pratiques inclusives. Une démarche de changement permettant l'inclusion dans un contexte organisationnel et coopératif entre les parties prenantes est enfin proposée, laquelle pourrait être appliquée au secteur et permettre une meilleure inclusion des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés. Des recommandations concrètes et des pistes d'action sont formulées en conclusion, particulièrement pour les entreprises et chantiers de construction.

Préambule

Ce rapport final a été réalisé dans le cadre d'un mandat défini par le Secrétariat à la condition féminine (SCF) en 2019, qui souhaitait, en collaboration avec la Commission de la construction du Québec (CCQ) et le ministère du Travail, de l'Emploi et de la Solidarité sociale (MTESS), documenter les entraves et les bonnes pratiques liées à l'intégration, au maintien et à la progression de carrière des femmes dans l'industrie de la construction, avec une analyse plus approfondie des initiatives porteuses au Canada et à l'international.

À la suite de quelques rencontres au moment du démarrage entre les organismes et l'équipe de recherche, il a été convenu d'élargir le mandat de l'étude, en plus des femmes, aux groupes historiquement et socialement marginalisés.

Introduction : problématique, questions et objectifs de l'étude

La faible présence des femmes dans l'industrie de la construction est un phénomène présent dans plusieurs pays. Face à ces constats, plusieurs études, qui seront présentées dans ce rapport, ont été réalisées pour découvrir et documenter les obstacles à cette progression. La situation des femmes dans le secteur de la construction a en effet été documentée par plusieurs auteur(-trice)s dans différentes régions et différents pays. De ces études émergentes, des enjeux récurrents auxquels sont confrontés les femmes du secteur sont présentés : discrimination, violence et harcèlement, difficulté à concilier le travail dans le secteur de la construction avec les responsabilités familiales, horaires de travail rigides, une culture masculine parfois hostile aux femmes et la présence d'un plafond de verre.

Dans le contexte où certaines professions traditionnellement masculines similaires sont parvenues à une plus grande insertion et rétention des femmes dans leurs milieux, par exemple les milieux correctionnel, de l'inspection et policier (Brière, et coll. 2019), ce rapport vise à répondre à la question suivante : qu'est-ce qui doit être fait spécifiquement dans l'industrie de la construction pour permettre un véritable changement favorisant une plus grande intégration et rétention de carrière des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés dans cette industrie? Plus précisément, comment analyser les inégalités et rapports sociaux dans une perspective transversale et intersectionnelle? Quelles sont les pratiques inclusives à développer ou à renforcer pour permettre une meilleure inclusion des personnes? Quels sont le rôle et l'implication des différentes parties prenantes présentes dans l'écosystème de l'industrie de la construction dans l'implantation de ces pratiques? Comment ces changements peuvent-ils être implantés de façon durable dans l'industrie?

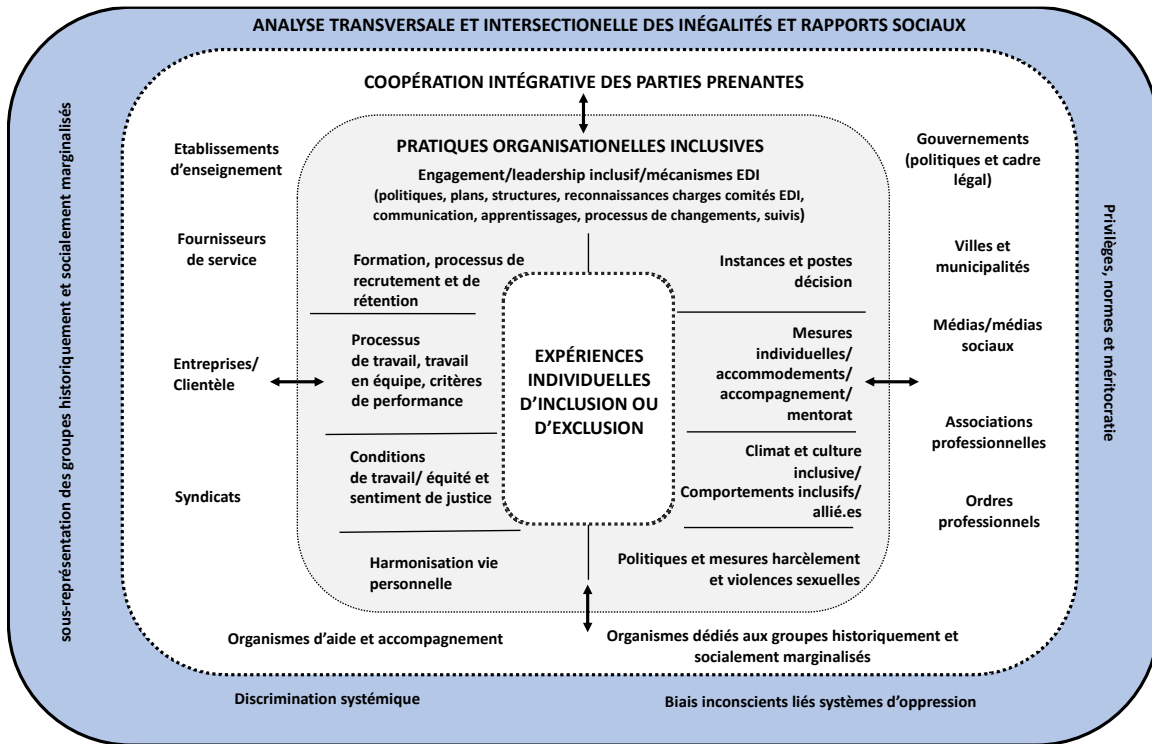
Afin de répondre à ces questions, une revue exhaustive de la littérature a été effectuée. Les objectifs de cette étude sont multiples, soit de documenter les bonnes pratiques et les initiatives porteuses dans l'industrie de la construction au Canada et ailleurs dans le monde, de documenter celles qui pourraient être mises en place au Québec et d'alimenter la réflexion sur une démarche permettant de soutenir, dans une perspective de changement, l'intégration des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés dans les organisations, notamment dans le domaine de la construction. Par son approche orientée sur les pratiques organisationnelles, cette recherche représente un apport pertinent afin de faire ressortir des éléments porteurs de changement et de transformation.

Ce rapport est structuré de la façon suivante : les éléments relatifs au cadre théorique et à la méthodologie sont d'abord présentés. Par la suite, la présentation de la recension des écrits s'articule autour du cadre d'analyse, qui regroupe l'analyse transversale et intersectionnelle des inégalités et des rapports sociaux (les obstacles), les pratiques organisationnelles d'inclusion et le rôle de certaines parties prenantes. La conclusion du rapport réunit finalement les éléments clés de la discussion et des questions à l'étude portant sur l'analyse des inégalités et des rapports sociaux dans une perspective transversale et intersectionnelle, le développement et le renforcement des pratiques inclusives, le rôle et l'implication des différentes parties prenantes présentes dans l'écosystème de l'industrie de la construction dans l'implantation de ces pratiques et enfin, une démarche de changement pour une meilleure inclusion dans les organisations pouvant être appliquées à l'industrie de la construction.

Cadre d'analyse

Pour l'organisation de la présentation des résultats de cette recension des écrits, un cadre d'analyse spécifique a été développé sur l'inclusion dans un contexte organisationnel. Ce cadre a été développé sur la base de plusieurs études sur le sujet qui visent à répertorier les éléments favorisant l'inclusion dans les organisations de tous secteurs et leur écosystème (Ferdman et Deane, 2014; Molefi, O'mara et Richter, 2021; Aquino et Robertson, 2018; Kirton et Green, 2021; Brière et coll., 2019; Fournier et al., 2020; Brière, Laflamme et Pellerin, 2020; Karakhan et al., 2021; Mundy et Seuffert, 2020; Tamtik et Guenter, 2019; Saba, 2020; Scharnitzky et Stone, 2018). Sans présenter en détail ici chacune des études, le cadre d'analyse regroupe une synthèse des éléments (figure 1) selon quatre niveaux de variables liées à l'analyse transversale et intersectionnelle des inégalités et des rapports sociaux, à la coopération intégrative entre les parties prenantes, aux pratiques organisationnelles d'inclusion et aux expériences individuelles d'inclusion ou d'exclusion. Pour les fins de notre analyse, les expériences individuelles d'inclusion ou d'exclusion sont regroupées sous la section portant sur l'analyse transversale et intersectionnelle des inégalités et des rapports sociaux, puisque cette section présente globalement les concepts liés à la sous-représentation des femmes et des différents groupes et à la discrimination systémique.

Figure 1 : L'inclusion dans un contexte organisationnel



Méthodologie

Compte tenu des questions et des objectifs de l'étude, une stratégie d'enquête mixte (analyse documentaire et empirique) reposant sur une approche « réaliste » en évaluation des programmes (Pawson et Tilley, 1997) avait initialement été proposée. Nous comptons en effet réaliser une analyse de type « synthèse réaliste » (Pawson, 2006; Greenhalgh, 2014) sur la base de la littérature recueillie, mais le volume de sources portant sur des politiques et programmes favorisant l'intégration des femmes dans la construction s'est avéré trop limité pour permettre le recours à cette approche. Les résultats présentés dans le présent rapport sont donc le fruit d'un travail plus classique d'état des connaissances, lequel est néanmoins inspiré d'une approche « réaliste », puisque les contextes de mise en œuvre des programmes identifiés dans la littérature, de même que les individus et groupes ciblés par ces derniers, ont occupé une place centrale dans notre analyse, permettant de poser un jugement nuancé sur leur performance en reconnaissant l'importance des cadres sociaux et de l'agentivité humaine.

La démarche de recherche comportait ainsi deux étapes. Dans un premier temps, sur la base des questions de recherche, une recension classique des écrits portant sur la problématique à l'étude a été réalisée. Pour ce faire, nous avons mobilisé à la fois des sources académiques (revues savantes, ouvrages publiés

chez des éditeurs universitaires, actes de colloques et de congrès, etc.), gouvernementales (plans d'action, rapports annuels de gestion, etc.), et professionnelles (publications d'associations patronales, syndicales et communautaires). Nous avons recensé de la documentation académique à partir de nos accès institutionnels de l'Université Laval, qui nous ont permis d'accéder à des études et des programmes à travers le monde. Nous avons ensuite ciblé les publications gouvernementales et professionnelles au Canada, aux États-Unis, dans les pays d'Europe et en Australie.

Ce premier relevé de la littérature a permis, dans un deuxième temps, de cibler des initiatives intéressantes ayant été mises en œuvre à une ou à plusieurs occasions dans l'industrie de la construction. Les textes portant sur ces initiatives ont ensuite été regroupés pour faire l'objet d'une étude plus approfondie.

Pour que la méthode se transpose adéquatement et puisse donner lieu à des résultats complets, la documentation consultée devait être riche en information sur le contexte des mesures et des programmes, et sur leurs effets de manière nuancée. Ainsi, l'équipe de recherche a recensé de la documentation dans huit bases de données (*Web of sciences; Taylor and Francis; Répère; ABI/INFORM Global ProQuest; CAIRN en français; CAIRN international; Google scholar; et Érudit*) et dans les sites Internet d'une quarantaine d'organisations (syndicales, initiatives paritaires, programmes gouvernementaux et organisations à but non lucratif). Cette recherche documentaire s'est faite à partir d'une grille de mots clés en français, en anglais et en espagnol permettant de refléter les différentes questions de recherche.

La recension de la littérature a permis d'identifier 668 documents pertinents, dont 192 permettant de contribuer aux questions de recherche. Ces textes ont permis d'identifier certaines pratiques, certaines mesures et certains programmes porteurs. Comme il en sera question dans la conclusion de ce rapport, il importe de mentionner que les écrits recensés et présentés dans ce rapport concernent dans une plus grande proportion les obstacles à l'insertion des femmes et des autres groupes et dans une moindre mesure, les pratiques d'inclusion et les rôles des parties prenantes.

Il est important de mentionner que les résultats, constats et recommandations formulés à l'issue de cette recension reposent uniquement sur des pratiques ayant fait l'objet de publications et ayant pu être recensées dans le processus de collecte de données. Cela signifie que des pratiques pertinentes peuvent exister, mais n'ont pas pu être considérées dans cette étude.

Résultats

Analyse transversale et intersectionnelle des inégalités et des rapports sociaux

Dans un premier temps, les études qui abordent les éléments liés à la sous-représentation des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés, à la discrimination systémique, aux biais inconscients liés aux systèmes d'oppression et à la culture masculine, de privilèges, de normes et de méritocratie sont présentées dans cette section.

Sous-représentation des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés

La faible présence des femmes dans l'industrie de la construction est un phénomène présent dans plusieurs pays. Dans l'ensemble de l'Europe par exemple, les femmes ne représentent que 12 % des travailleur(euse)s du secteur de la construction (Clarke, Michielsens, Snijders & Wall, 2015). En Angleterre, elles ne représentent que 1 % des travailleurs de métiers (Niess, 2011), 1 % des cadres (Ginige, Amaratunge & Haigh, 2007) et 9 % de la main-d'œuvre générale du secteur (Haigh et al., 2006). La concentration de femmes est plus marquée dans des sous-secteurs traditionnellement plus féminins comme la peinture (Alonso-Villar & Del Río, 2010). La faible représentation des femmes est encore plus marquée dans les métiers plus manuels et dans les *on-site roles* (Lingard & Francis, 2004).

Aux États-Unis, les femmes représentent un peu moins de 3 % de la main-d'œuvre dans le secteur de la construction. De celles-ci, les femmes noires ne représentent que 0,4 % (Hunte, 2018). Plus précisément, selon le National Women's Law Center (dans Hunte, 2016), les femmes latino-américaines ne représentent que 0,4 % de la main-d'œuvre en construction, les afro-américaines 0,2 % et les femmes asiatiques/originaires de la péninsule du Pacifique et les femmes autochtones ne représentent respectivement que 0,1 % des travailleur(-euse)s de la construction (Hunte, 2016).

Au Québec, en 2021, les femmes ne représentaient que 3,27 % de la main-d'œuvre de la construction assujettie à la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (RLRQ, c. R-20). Cette très faible participation à l'emploi est néanmoins plus de deux fois supérieure à celle de 2012 (1,37 %), sans doute grâce aux différentes mesures mises en place afin de favoriser une meilleure intégration des femmes dans les métiers et occupations de la construction, notamment dans le cadre des programmes d'accès à l'égalité (PAEF) mis en œuvre dans l'industrie.

Dans une étude de 2014, la CCQ montrait que si, en 2011, la présence des femmes dans l'industrie de la construction était comparable au Québec (12,1 %) et pour l'ensemble du Canada (12,3 %) – une situation qui a très légèrement progressé une décennie plus tard avec des taux respectifs de 13,8 % et de 13,2 % – il en allait assez différemment sur les chantiers, où le Québec faisait assez mauvaise figure avec 2,1 % de

femmes dans les métiers et occupations, contre 3,1 % pour l'ensemble du Canada (CCQ, 2014; Beeman, 2012; Charest et al., 2017). De plus, la même étude montre que la présence des femmes était encore moins importante pour les travaux assujettis à la *Loi R-20* (CCQ, 2014).

Dans la construction québécoise, les femmes sont davantage concentrées dans quatre métiers ou occupations : 1) peintres; 2) charpentières-menuisiers; 3) manœuvre; et 4) électriciennes (Charest et al., 2017). Elles sont également surreprésentées au niveau des apprenti(e)s : 53,9 % par rapport à 26,4 % pour les hommes en 2015 (Charest et al., 2017), ce qui s'explique par les efforts relativement récents pour augmenter leur présence dans l'industrie. Cette situation a néanmoins des effets de ségrégation dans la mesure où le taux d'abandon des travailleuses au cours des cinq premières années d'emploi est systématiquement plus élevé que celui de leurs collègues masculins (CCQ, 2021).

En ce qui a trait aux autres groupes historiquement marginalisés, les statistiques indiquent une faible présence de ces derniers dans le secteur de la construction. En effet, selon l'Institut de la statistique du Québec, les personnes issues de l'immigration compteraient pour environ 4 % de la main-d'œuvre de la construction québécoise, alors que les personnes membres des Premières Nations, les Inuits et les Métis ne compteraient que pour 0,66 %, les personnes en situation de handicap pour environ 3 %, et les personnes s'identifiant à la communauté LGBTQI2S+ pour 5 % (Pouliot, 2022).

Discrimination systémique

Les conditions et l'organisation du travail

Beeman (2012) souligne que les conditions de travail (efforts physiques demandés, instabilité d'emploi et horaires de travail) sont souvent identifiées comme étant les facteurs explicatifs d'une plus faible rétention en emploi des femmes. Quirion, Danvoye et Legault (2008) révèlent plutôt qu'il n'y aurait pas de différence significative entre les raisons données par les femmes et par les hommes quant aux conditions générales de travail, aux efforts physiques et à l'instabilité de l'emploi. Toutefois, il y aurait une différence importante concernant les discriminations vécues dans le secteur. En ce sens, 51 % des femmes ayant quitté le secteur au début des années 2000 précisaient avoir vécu des situations de discrimination fondées sur le sexe ou l'origine ethnique (comparativement à seulement 6 % dans le cas des hommes) (CCQ, 2008 : 43, dans Beeman, 2012). Selon un rapport de Charest et al. (2017), la culture du secteur, qui serait peu inclusive et très compétitive, voire machiste, serait un des facteurs sous-jacents les plus importants si l'on s'attarde aux causes des situations de harcèlement et d'intimidation dans l'industrie de la construction (Galea et al., 2015; Powell & Sang, 2013; Styhre, 2011, dans Charest et al., 2017).

Les recherches soutiennent que les pratiques organisationnelles sont des facteurs importants de la sous-représentation des femmes dans les métiers de la construction en Australie (Baker & French, 2018). Powell et al. (2018) soulignent que les organisations sont généralement relativement soucieuses de la sécurité physique des employé(e)s, mais qu'il y a une sous-estimation de l'importance de la santé psychologique et de ses effets sur la productivité. Le stress, la difficulté à concilier la vie familiale et professionnelle (notamment en raison des longues heures de travail, de la rigidité dans les horaires et des déménagements fréquents), la perception négative entretenues envers les femmes dans le secteur de la

construction, la culture compétitive et les manques de réseaux informels pour les opportunités de carrière sont parmi les enjeux les plus documentés en regard à la situation des femmes dans le secteur de la construction en Australie (Francis & Lingard, 2002; Lingard & Francis, 2005; Lingard & Francis, 2008; Oo et al., 2019; Rosa, Hon, Xia & Lamari, 2017). Ces caractéristiques du climat de travail ont des répercussions sur la santé mentale des employé(e)s. Les personnes travaillent souvent le double des heures entendues dans leurs contrats et sentent qu'elles doivent constamment prouver leur valeur à l'organisation (Powell et al., 2018). Les auteurs ont documenté du stress, des attaques de panique, de l'insomnie, de la fatigue excessive et de l'anxiété, et ce, tant pour les femmes que pour les hommes travaillant dans le secteur (Powell et al, 2018).

Selon Rosa et al (2017), les trois clés pour surmonter les enjeux organisationnels faisant obstacle à la carrière des femmes en construction sont : 1) le dévouement; 2) la détermination; et 3) l'indépendance. Toutefois, il est à préciser que ces clés sont des stratégies individuelles qui doivent être complétées par des stratégies organisationnelles plus structurantes. En ce sens, French et Strachan (2015) ont soulevé que l'industrie australienne ne s'est pas encore engagée dans une démarche visant l'égalité en emploi. Powell et al. (2018) révèlent que plusieurs employé(e)s vont endurer dans le silence les symptômes du climat de travail négatif dans le secteur et que les cas de présentéisme sont élevés.

Ayarkwa, Agyekum et Acheampong (2012), dans leur étude au Ghana, relèvent également un manque d'accompagnement en début et tout au long de la carrière des femmes dans le secteur. Les limites au niveau de la formation auprès des femmes n'expliquent pas à elles seules la difficile rétention de celles-ci dans le secteur. Ayarkwa et al. (2012) ont notamment documenté les effets de l'organisation du travail étendu sur de longues heures, du manque de flexibilité et de la persistance d'un environnement de travail stressant où les employé(e)s reçoivent beaucoup de pression de la part de leur employeur dans les raisons poussant les femmes à quitter le secteur. Ainsi, même avec une formation, des connaissances et les aptitudes adéquates, les Africaines se heurtent à des barrières d'insertion et de progression en emploi dans le secteur de la construction (Kolade & Kehinde, 2013). Selon une étude de Cherry et al. (2018), au Canada, les femmes dans le secteur de la construction sont plus susceptibles que les hommes d'avoir poursuivi des études postsecondaires avant d'entrer dans les métiers de la construction, ce qui influence leur expérience dans le domaine avant de l'intégrer.

La conciliation travail-vie personnelle

En Amérique latine, tout comme dans les autres régions, la difficile conciliation travail-vie personnelle (CTVP) revient comme étant un enjeu important. Les longues heures de travail et la rigidité des horaires et des services de garde sont parmi les obstacles documentés en ce sens par Barreto et al. (2017). Plus précisément, les auteurs ont soulevé cinq facteurs sous-jacents aux difficultés rencontrées par les femmes dans les métiers et occupations du secteur de la construction au Pérou : 1) un marché du travail orienté vers les hommes; 2) des problèmes préjudiciables pour être une femme; 3) des conditions de travail difficiles; 4) la perception défavorable du secteur face au travail des femmes; et 5) une forte compétitivité.

Les femmes font en effet face à des discriminations et à des risques d'exploitation, d'autant plus dans un secteur traditionnellement masculin comme la construction. Par ailleurs, les femmes n'ont pas accès aux

opportunités qui leur permettraient de progresser dans le secteur. C'est notamment ce que souligne Choudhury (2013) dans son étude portant sur les femmes travailleuses dans la construction au Bangladesh. Ayant encore les responsabilités domestiques, les longues heures de travail ne leur permettent pas de supporter les responsabilités familiales, et ce, même si occuper un emploi rémunéré est une source d'autonomie, notamment économique, pour les femmes. Bakar (2014) a identifié six facteurs qui influencent la ségrégation professionnelle en Malaisie : 1) l'éducation et la formation formelle; 2) la division du travail au sein du ménage; 3) la culture de la société locale; 4) les installations sur le lieu de travail qui ne sont pas favorables aux femmes; 5) les préférences individuelles (goût, propriété et talent); et 6) les conditions de travail. Relativement aux conditions de travail, il a été documenté que les conditions dans le secteur en Asie et en Malaisie, comme ailleurs dans le monde, font obstacle à l'atteinte d'un équilibre entre les responsabilités professionnelles et familiales des femmes. Les longues heures de travail, l'adoption inégale de politiques de soutien à la carrière et leur manque de formalisation, ainsi que l'ajustement temporel du temps de travail sont parmi les obstacles identifiés (Abdullah et al., 2013; Jaafar, Bok, Nuruddin, Jalali & Mohd, 2016). Selon Jaafar et al. (2016), la plupart des employeurs en construction en Malaisie n'ont pas de politiques visant à soutenir la CTVP.

Les femmes du secteur de la construction en Amérique du Nord n'échappent pas non plus à l'enjeu de la CTVP. Bilbo et al. (2014) ont démontré que le fait d'être mariées et d'avoir des enfants à la maison avait une corrélation négative avec les salaires des femmes cheffes de projet. Cherry et al. (2018) soulignent d'ailleurs que les femmes en construction sont plus souvent célibataires et sans enfants que leurs collègues masculins. Le secteur de la construction est un domaine où l'organisation du travail requiert des employé(e)s qui travaillent sur une longue étendue d'heures (Ness, 2012) et où le surmenage est valorisé (Navarro-Astor, 2011). Le manque de flexibilité et de soutien est également largement étudié en tant qu'obstacle à l'intégration et à la progression des femmes dans les métiers et occupations de la construction (Worrall, 2012). En ce sens, les hommes affirment généralement avoir atteint plus rapidement un équilibre sur le plan de la CTVP (Navarro-Astor, 2011). Afin de favoriser l'adéquation de leur vie professionnelle avec leurs responsabilités familiales importantes, les femmes en emploi dans le secteur sont plus nombreuses à se tourner vers des emplois de type temporaire (Infante, Román & Traverso, 2012). Comme Navarro-Astor et al. (2017) le soulignent, l'enjeu de la CTVP revient dans les différents contextes socioculturels. Aboagye-Nimo et al. (2018) ont notamment soulevé la difficile réintégration du secteur à la suite d'un congé de maternité.

La formation et le recrutement

En Angleterre, Arhani, Clarke et Michielsens (2003) ont étudié les programmes de formation pour les métiers de la construction. Leurs résultats font ressortir que les programmes sont souvent indisponibles ou inadaptés aux femmes et trop étroitement focalisés sur la demande et la nature spécifique des tâches. Selon l'étude, les programmes de formations, puisque régulièrement financés par les entreprises, sont spécifiquement orientés vers les besoins immédiats en termes de main-d'œuvre pour les employeurs. Cette approche est peu flexible et fait obstacle à l'insertion des femmes dans le secteur, puisqu'elle ne permet pas d'explorer les différentes possibilités qui s'offrent à elles et de développer des compétences dans un contexte ouvert (Arhani et al., 2003). Les hommes, ayant eu plus d'occasions pour expérimenter

leurs intérêts en construction et pour développer une diversité d'aptitudes dans le domaine, s'en trouvent alors favorisés. Clarke, Pedersen et Wall (1999) et Byrne, Clarke et Van Der Meer (2005) se sont eux aussi intéressés au rôle de la formation dans la ségrégation professionnelle et l'exclusion des femmes dans la construction européenne. Pour eux, il y a un manque criant de mesures et de politiques d'égalité des chances dans le secteur en Europe. Navarro-Astor, Roman-Onsalo et Infante-Perea (2017) parlent d'ailleurs d'un manque de pratiques inclusives dans la gestion des ressources humaines. Byrne, Clarke et Van Der Meer (2005) concluent que les autorités européennes et nationales devraient aborder l'égalité d'accès et mettre en œuvre des mesures et des politiques qui permettent de travailler sur les conditions d'emploi afin de garantir que la réglementation (notamment en regard à la rémunération et au recrutement) lutte contre l'exclusion des femmes dans le secteur. Worrall (2012) suggère l'ouverture de programmes de formation spécifiquement pour les femmes. Harris, Naoum, Rizzuto et Egbu (2020) recommandent de permettre une plus grande flexibilité dans leurs heures de travail, plus de transparence dans les processus de promotion, une plus grande accessibilité à la formation continue et au retour aux études et enfin, davantage de programmes de sensibilisation dans les écoles. Ces recommandations contribuent d'ailleurs également aux hommes afin d'améliorer et de moderniser les conditions de travail et de transformer la culture masculine du secteur.

À cet égard, Alessandrini et Winter (2015) documentent trois facteurs : 1) des facteurs structurels empêchant les femmes de former des réseaux et des relations qui faciliteront leur avancement et leur productivité; 2) une confusion des distinctions entre le privé et le public; et 3) des facteurs logistiques qui inhibent la capacité des femmes d'accéder à des opportunités de développement de leurs compétences. Le secteur est aussi caractérisé par des obstacles à la formation, au recrutement des femmes, à l'organisation du travail et à la santé psychologique. Sunindijo et Kamardeen (2017), par exemple, révèlent que les femmes souffrent davantage d'anxiété et de stress intense que les hommes.

Biais inconscients liés aux systèmes d'oppression

Sexisme et racisme

La littérature témoigne amplement de la présence de sexisme et de racisme dans l'industrie. En effet, Cherry et al. (2018), selon leur étude réalisée au Canada, soulèvent que les soudeuses sont davantage susceptibles de vivre une dépression que leurs collègues masculins (38 % contre 30 %). Lekchiri et Kamm (2020) soulignent que les enjeux suivants ont une incidence sur la rétention des femmes et le développement de carrière dans l'industrie de la construction : les perceptions négatives des femmes dans l'industrie se manifestant par la discrimination et l'hostilité; un environnement de travail stressant qui ne favorise pas un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée; et un manque de modèles féminins. En ce sens, Curtis et al. (2018) ont constaté que les femmes étaient davantage susceptibles de vivre un stress élevé en emploi dans le secteur de la construction (31 % contre 18 % pour les hommes) et de se blesser (31 % contre 12 % pour les hommes). Les résultats de leur étude soulignent l'interaction complexe du genre et des expositions psychosociales (tension au travail, discrimination fondée sur le genre et l'âge, intimidation, équilibre travail-vie privée, isolement, harcèlement sexuel, climat de sécurité et soutien social) et des risques professionnels (stress et blessure).

De son côté, Hunte (2018) a rencontré des femmes afro-américaines travaillant dans le secteur de la construction. Celles-ci lui ont partagé leurs expériences des microagressions sexistes et raciales rencontrées au cours de leur apprentissage, de leur parcours de formation technique, de leur progression de carrière en tant qu'ouvrières et des opportunités et tentatives de promotion. Elles précisent à quel point les microagressions combinées et répétées de leurs pairs, de leur supérieur(e) hiérarchique et de l'industrie ont eu des conséquences sur leur carrière (Hunte, 2018). Braedley (2008) s'est par ailleurs intéressée à la situation des femmes racisées en construction en Angleterre. Selon elle, celles-ci sont davantage visées par des actes de discrimination et de harcèlement dû à l'interaction des systèmes d'oppression sexiste et raciste. La culture et la valorisation de la masculinité auraient donc un effet discriminatoire double sur les femmes racisées qui travaillent dans la construction. Braedley (2008) souligne également que les femmes vivant du harcèlement dans ce contexte sont appelées à s'adapter et à développer des stratégies individuelles afin de surmonter les violences auxquelles elles font face. Lorsqu'elles dénoncent les actes violents qu'elles vivent, Braedley (2008) précise effectivement que les accusations sont fréquemment retournées vers elles.

Braedley (2008) met de l'avant que la dépersonnalisation, l'aliénation et les processus de travail fragmentés sont contributives aux dynamiques discriminatoires et violentes envers les femmes et les personnes racisées. Les employeurs auraient la capacité de limiter les actes racistes et sexistes dans leur organisation en changeant les conditions de travail qui conduisent les travailleur(-euse)s à travailler dans des situations dangereuses et à se surmener (considérant par exemple le manque de protection de l'emploi contre le licenciement arbitraire). Loosemore, Alkilani et Mathenge (2020), qui travaillent en Australie, soulèvent une culture d'assimilation envers les employé(e)s asiatiques du secteur de la construction, un échec de prendre en considération les besoins différenciés des employé(e)s en fonction de leur identité socioculturelle et une non-reconnaissance de la plus-value du multiculturalisme. Berik et Bilginsoy (2006) précisent toutefois que l'influence des syndicats est le plus important pour les femmes noires et le plus faible pour les femmes blanches du secteur. L'entrecroisement du sexisme et du racisme constitue donc une barrière au recrutement des femmes appartenant aux groupes minoritaires raciaux et ethniques. C'est ce que Hunte (2012) démontre : les femmes apprenties appartenant à des groupes minoritaires raciaux et ethniques ont des taux de recrutement et de rétention plus faibles et font face de manière disproportionnée à des obstacles en matière d'embauche, de supervision et dans leurs interactions interpersonnelles.

De leur côté, Byrne et al. (2005) ont constaté qu'une des voies d'entrée centrale pour les femmes dans le secteur de la construction est par l'obtention des qualifications formelles par des systèmes d'éducation et de formation. Or, Bilginsoy (2003) s'est intéressé aux taux d'achèvement des programmes de formation en construction. Selon ses résultats, les taux d'achèvement sont plus faibles pour les femmes que pour les hommes et plus faibles pour les minorités ethniques et raciales que pour les membres du groupe ethnique dominant (Bilginsoy, 2003). Par ailleurs, selon Berik et Bilginsoy (2006), les femmes blanches ont des taux d'achèvement plus élevés que les femmes latino-américaines et que les femmes noires.

Les Sud-Africaines sont également susceptibles de vivre des discriminations basées sur leur origine ethnique (Bowen, Edward & Lingard, 2013). Ces discriminations se reflètent notamment à travers des iniquités salariales et un sentiment d'insécurité chez les travailleuses. English et Le Jeune (2012) concluent, pour leur part, que les femmes dans le secteur de la construction en Afrique du Sud rencontrent des barrières semblables aux femmes dans le secteur ailleurs dans le monde. Cependant, l'héritage colonial et les conséquences de l'apartheid sur les communautés sud-africaines ont des répercussions spécifiques.

Au Pérou, les hommes du secteur de la construction perçoivent la féminité comme étant un avantage qui leur octroie des privilèges en raison des mesures d'actions positives mises en place (Barreto, Pellicer, Carrión et Torres-Machí, 2017), sentiment qui n'est pas partagé par leurs collègues féminines. Elles dénoncent plutôt les discriminations qu'elles vivent dans le secteur, notamment si elles prennent un congé de maternité qui risque de leur nuire dans l'avancement hiérarchique (Barreto et al., 2017).

Les femmes sont également hautement sous-représentées dans les métiers de la construction en Asie (Jing, 2012). Au Bangladesh, la mobilité des femmes étant culturellement limitée, elles doivent négocier la possibilité de travailler à l'extérieur de la maison (Choudhury, 2013). En Inde, Barnabas, Paul et Anbarasu (2009) rappellent que les femmes ne sont pas autorisées à acquérir des compétences spécifiques qui pourraient leur permettre de devenir maçonnes. Elles intègrent le secteur en tant que travailleuses non qualifiées. Le secteur de la construction étant le secteur comptant le plus grand nombre de travailleur(-euse)s non syndiqué(e)s en Inde (Barnabas et al., 2009), cela place les femmes dans une situation de vulnérabilité et de précarité qui accentue les risques de vivre du harcèlement et des discriminations salariales (Abdullah, Arshad & Ariffin, 2013; Anbarasu & Barnabas, 2010; Devi & Kiran, 2013). Par ailleurs, bien que certaines organisations acceptent d'engager des femmes maçonnes, Barnabas, Paul et Anbarasu (2009) constatent que la perpétuation de préjugés sexistes et les pressions sociales sont hostiles à des démarches allant en ce sens.

Åslund et Skans (2010) présentent ensuite les preuves d'une importante ségrégation professionnelle basée sur l'origine ethnique en Suède. Par ailleurs, les personnes issues de minorités ethniques et de la migration récente, bien que proportionnellement surreprésentées dans certains pays (dont l'Italie et l'Espagne), sont confrontées à une ségrégation verticale et sont largement confinées au bas de l'échelle de l'emploi (Byrne et al., 2005). Il semblerait cependant que lorsque les conditions du marché du travail local s'améliorent, la ségrégation diminue (Åslund et Skans, 2010). Selon Byrne et al. (2005), les membres des minorités ethniques et les personnes issues de l'immigration sont discriminées quant aux systèmes de rémunération basés sur les résultats et par les méthodes informelles de recrutement et le manque de mise en œuvre proactive des politiques d'égalité des chances.

De son côté, Syed (2007) met l'accent sur la représentation uniforme des femmes en Australie dans le discours sur l'égalité des chances. Effectivement, ce discours se raccroche à une représentation des femmes blanches anglo-celtiques et néglige la perspective multiethnique des femmes appartenant à une minorité ethnique, qui, elles, restent désavantagées par rapport au reste de la société australienne (Syed, 2007). L'auteur aborde la complexité des intersections et la manière dont l'interaction des systèmes

d'oppression catégorise les femmes appartenant à des minorités ethniques dans les organisations australiennes. Son analyse reflète la nature continue des multiples discriminations vécues par les femmes appartenant à des minorités ethniques.

Dans l'Union européenne, les migrant(e)s représentent 25 % des travailleur(-euse)s du secteur de la construction (Morrison, Sacchetto et Cretu, 2014). Ceci s'explique en partie par la forte mobilité requise dans le secteur. Dans ce contexte, l'augmentation des emplois de type temporaire a suscité des inquiétudes quant à la faiblesse et à l'isolement des travailleur(-euse)s migrant(e)s et au risque d'abus (Morrison et al., 2014). Morrison, et al. (2014) se sont intéressés aux stratégies que les individus développent pour relever les défis liés à l'internationalisation des métiers et des occupations de la construction, aux difficiles conditions de travail et à la difficile CTVP. Bowers (2019) explore comment les femmes travaillant dans la construction en Inde expérimentent la mobilité. Elle s'intéresse à l'intersection entre les conditions d'emploi, l'environnement urbain et les normes de genre et à comment cette interaction inhibe ou facilite la mobilité urbaine des travailleuses migrantes. Bowers (2019) conclut que les moyens de subsistance précaires auxquels sont confrontées les migrantes au centre de son étude ne produisent que très peu de résultats bénéfiques durables ou substantiels pour les agentes, mais qu'ils peuvent néanmoins permettre le maintien et la réalisation d'aspirations. Åslund et Skans (2010) soulèvent également l'enjeu des iniquités salariales entre les groupes professionnels formés de personnes issues de l'immigration par rapport à ceux formés de personnes nées au pays.

Cisgenrisme et hétéronormativité

La littérature sur l'industrie de la construction est également marquée par des biais liés au cisgenrisme et à l'hétéronormativité. Harris et Patrick (2011) soulignent d'ailleurs que les employé(e)s préfèrent ne pas répondre à des questions sur leur orientation sexuelle ou sur leur incapacité. Ces informations sont jugées personnelles, et il ne devrait pas être obligatoire de déclarer l'appartenance à l'un de ces groupes cibles. Denissen et Saguy (2014) se sont intéressées à la manière dont les significations culturelles de l'orientation sexuelle, du genre, de la race – comme construction sociale – et de la taille corporelle façonnent les contraintes auxquelles sont confrontées les femmes dans le secteur de la construction. Elles soutiennent que la présence des femmes dans des emplois traditionnellement masculins menace l'identité masculine du secteur. Par ailleurs, puisqu'il y a un système qui présume la subordination sexuelle des femmes, le groupe dominant (masculin, hétérosexuel et cisgenre) neutralise la menace en sexualisant les femmes du secteur en présumant qu'elles sont lesbiennes et, selon leurs standards, qu'elles ne sont pas de « vraies » femmes (Denissen et Saguy, 2014). Cette stratégie, basée sur l'homophobie, est notamment utilisée pour rompre les liens de solidarité entre les femmes du secteur (Denissen et Saguy, 2014). Rumens (2013) soutient que trop peu de recherches s'intéressent à la multiplicité de la masculinité dans le secteur de la construction. Chan (2013) rappelle qu'historiquement, cette masculinité avait tendance à être associée à la subordination et au harcèlement des groupes minoritaires et à la survalorisation de la force physique qui permet de réaliser des travaux difficiles. Chan (2013) s'appuie sur la théorie *queer* pour élargir la notion de masculinité en construction. Ses résultats suggèrent que la masculinité hégémonique n'est pas la seule forme de masculinité qui subordonne les groupes minoritaires dans l'industrie de la construction. Selon lui, des formes alternatives de masculinité, par exemple en contexte homosocial, excluent et

subordonnent des hommes et des femmes. Pour Rumens (2013), le maintien de la vision binaire (hommes versus femmes) favorise le maintien de l'hétéronormativité au sein de la recherche en construction. Il y a donc un besoin d'intégrer, notamment, des théories *queer* et d'analyser les masculinités dans l'industrie de la construction pour comprendre comment les hommes se situent par rapport à des formations sur les différences en matière de genre et de sexualité (Rumens, 2013).

Des entreprises ont tenté de mettre de l'avant des mesures pour lutter contre les discriminations en renforçant leurs politiques de diversité et d'inclusion, en recrutant massivement des employé(e)s LGBTQI2S+ et en sensibilisant les autres acteurs de l'industrie (Blair, 2019). Cependant, l'importance de la sexualité dans la reproduction des relations sociales dans le secteur de la construction, la nature des plaisanteries sexualisées et le harcèlement physique des travailleurs LGBTQI2S+ sont au cœur de la persistance de l'homophobie dans le secteur (Barnard et Dainty, 2018). La culture organisationnelle de l'industrie représente ainsi un environnement toxique pour ceux et celles qui ne se conforment pas au stéréotype blanc, masculin, hétérosexuel et cisgenre du travailleur de la construction.

Wright (2011), pour sa part, s'est demandé si les lesbiennes peuvent bénéficier d'avantages dans le travail traditionnellement masculin par rapport aux femmes hétérosexuelles. Elle utilise l'approche intersectionnelle afin de mieux comprendre la relation entre le genre, la sexualité et la classe dans les métiers à prédominance masculine. Ses résultats démontrent que l'expérience des lesbiennes en construction est compliquée par d'autres facteurs tels que l'appartenance ethnique, la classe et la culture organisationnelle (Wright, 2011). Wright (2013) a soulevé que les lesbiennes rencontrées minimisent la sexualisation à laquelle elles font l'objet lorsqu'elles partagent ouvertement qu'elles sont homosexuelles. Par ailleurs, il est démontré qu'il y a encore de l'exclusion sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre (Wright, 2013). Wright (2013) rappelle par ailleurs que les lesbiennes peuvent être victimes de différentes formes de harcèlement, notamment de la part des femmes hétérosexuelles, alors que les employeurs sont généralement peu outillés pour répondre aux actes homophobes. Finalement, Wright (2011) constate que la réponse organisationnelle et la pratique en matière d'orientation sexuelle sont centrales pour moduler les expériences professionnelles des lesbiennes dans un travail traditionnellement masculin comme le secteur de la construction.

Malgré les avancées législatives, les personnes travaillant dans le domaine de la construction qui sont membres des communautés LGBTQI2S+ sont toujours susceptibles de vivre de la discrimination basée sur leur orientation sexuelle (Blair, 2019). Par ailleurs, les employé(e)s LGBTQI2S+ peuvent encore être licencié(e)s ou discriminé(e)s dans 29 États aux États-Unis (Blair, 2019). Des enquêtes révèlent par ailleurs que l'homophobie est courante dans l'industrie de la construction et que peu de personnes pensent qu'elles pourraient être ouvertes par rapport à leur sexualité sur leur lieu de travail (Barnard et Dainty, 2018).

Privilèges, normes et méritocratie : une culture masculine

Pour poursuivre, la littérature rapporte des barrières entretenues par une culture masculine et de méritocratie dans le secteur de la construction, qui sont, de plus, maintenues par des privilèges et des

normes qui défavorisent les femmes. En effet, Clarke et Gribling (2008) qualifient le secteur de la construction comme étant « *a predominantly white, male, able-bodied enclave* », et ce malgré les efforts d'inclusion déployés au cours des dernières années. De son côté, Jonson (2016) rapporte que les normes sociales en Afrique (notamment en Namibie et en Tanzanie) poussent les femmes vers des professions traditionnellement féminines et renforcent la subordination et la marginalisation des femmes. Les femmes dans les métiers de la construction ayant été en mesure de progresser dans ce secteur soulignent notamment l'importance du soutien de leur entourage, qui les aide souvent avec leurs responsabilités familiales. Pour les femmes du secteur de la construction rencontrées par Jonson (2016), c'est par ailleurs une fierté que d'évoluer dans un environnement masculin. Cependant, le parcours n'est pas aisé pour toutes. En Afrique du Sud, par exemple, Moodley (2012) rappelle que l'industrie de la construction est un secteur où les femmes sont encore exclues et sentent l'obligation de devoir constamment se prouver à leurs collègues masculins afin d'être considérées comme des plus-values pour leur organisation. Les études mettent de l'avant des obstacles importants au développement du plein potentiel des femmes en emploi dans le secteur : discriminations basées sur le genre, harcèlement, manque de connaissance sur l'industrie, langage grossier et vulgaire et manque de modèles féminins de réussite (Aneke, 2015; Kolade & Kehinde, 2013; Haupt, 2009; Madikizela & Haupt, 2010).

En regard aux discriminations et aux violences dont sont susceptibles de vivre les femmes sur les chantiers, Cloutier et Marchand (2020) ont identifié deux facteurs prédisposant centraux : 1) une faible intégration des différences dans l'équipe; et 2) un soutien social insuffisant. D'autres éléments centraux sont la masculinité de la culture du secteur et la valorisation de la force physique et de l'affirmation de soi dans les métiers, qui peuvent servir de bases pour justifier les agressions fondées sur le sexe et le genre et les réponses agressives dans le secteur (Cloutier & Marchand, 2020).

Les femmes rencontrent des barrières aux différentes étapes de leur carrière (formation, embauche, rétention et progression dans la hiérarchie) (Haigh et al., 2006). La culture masculine et blanche revient de manière récurrente dans les enjeux documentés dans le secteur (Worall, 2012). La persistance d'une culture masculine engendre des discriminations subtiles, indirectes et systématiques envers les femmes, notamment à travers des préjugés envers les femmes, qui sont considérées comme trop faibles pour le milieu (Clarke et al., 2015). Ce contexte où la force est survalorisée engendre par ailleurs un climat plus propice à l'agressivité, aux violences et au harcèlement (Clarke et al., 2015). La nature des tâches et les compétences requises pour évoluer dans l'industrie de la construction ont beaucoup évolué au cours des dernières années et continuent de changer (Clarke et al., 2015). En ce sens, Ness (2012) souligne que la plupart des métiers et des tâches en construction peuvent être réalisés par des femmes, et ce, peu importe leur force physique.

Ces changements ouvrent des possibilités pour les femmes sur le plan des capacités physiques nécessaires, mais un travail reste à faire au niveau de la survalorisation de la force et de la persistance des préjugés envers la capacité des femmes à réaliser diverses tâches en raison de l'effort physique important qu'elles requièrent. Selon Ness (2012), il y a quelque chose de réconfortant pour les hommes du secteur de la construction à entretenir cette culture du risque selon laquelle le fait de travailler dans des

conditions difficiles et de réussir à le faire est une source de valorisation pour certains. Quant à la progression des femmes dans les postes de gestionnaires dans le secteur, les femmes qui percent les plafonds de verre sont généralement perçues comme ayant des caractéristiques traditionnellement masculines « *which reinforces the belief of "think manager-think male" and this discriminates women from reaching the higher positions with characteristics commonly associated with females* » (Ginige et al., 2007 : 1).

De son côté, Çınar (2020) s'est intéressé à comment les travailleurs de la construction construisent et renforcent leur identité masculine sur la base des exigences professionnelles du secteur. Ses résultats montrent que la définition du travail basé sur les capacités physiques des travailleur(-euse)s, justifiée par les conditions de travail, renforce la conception que les métiers et occupations de la construction sont masculins. Les résultats de Çınar (2020) montrent par ailleurs que la construction reproduit différentes masculinités liées à la compréhension de la classe ouvrière, qui est façonnée par le rôle des hommes en tant que chef de famille plutôt que par la seule notion de la virilité ancrée dans les conditions de travail physique. En conséquence, la culture masculine du secteur se résulte en une domination du masculin sur le féminin et en l'exclusion des femmes en tant que travailleuses en construction, notamment par le biais du harcèlement sexuel (Çınar, 2020). En conséquence, bien que les femmes souhaitent travailler dans le secteur, elles sont nombreuses à quitter en raison de cette culture masculine négative (Arslan & Kivrak, 2004). Outre les discriminations basées sur le sexe et le harcèlement, l'attitude générale des hommes envers elles, la culture et l'environnement de travail masculin, Arslan et Kivrak (2004) citent également la difficile adéquation avec les responsabilités familiales et le manque de connaissances comme causes de leur décision de quitter le secteur.

Comme souligné ci-dessus, le secteur est donc marqué par des enjeux se rapportant notamment à la culture masculine du secteur, aux normes sociales et aux préjugés sexistes, à la violence et à la discrimination basée sur le genre. Les préjugés sexistes (Blessie & Supriya, 2018) et le harcèlement sexuel (Sunindijo & Kamardeen, 2017) sont des obstacles déterminants pour les femmes qui occupent un métier dans le secteur de la construction. Les stratégies adoptées par les individus vivant ces expériences impliquent souvent une résistance invisible prenant la forme d'un retrait ou d'une défection, et rarement la confrontation avec l'employeur. Le sexisme est donc encore bien présent dans le secteur, et les femmes sont généralement appelées à travailler dans des environnements très inconfortables (Aboagye-Nimo, Collison, Wood & Jin, 2018). La personnalité des individus, notamment des femmes, aide également dans la négation du plafond de verre. Selon Blessie et Supriya (2018), croire en l'existence du plafond de verre modère partiellement les traits masculins, alors qu'un effet de modération significatif est observé dans le cas des traits féminins. Ainsi, les individus aux traits masculins et féminins font face différemment au plafond de verre et cela influence donc leur satisfaction professionnelle. Dabke, Asce, Salem et al. (2008) partagent également ce souci pour le niveau de satisfaction professionnelle des femmes dans le secteur de la construction. Les études abordent également le plafond de verre et la théorie du pipeline qui a des fuites pour étudier le portrait des femmes dans le secteur de la construction et leur difficulté à atteindre des niveaux supérieurs d'emploi (Aboagye-Nimo, Wood & Collison, 2019; Aboagye-Nimo et al., 2018; Alessandrini & Winter, 2015).

Enfin, le discours sur la méritocratie dans le secteur contribue à légitimer les inégalités que vivent les populations historiquement marginalisées, notamment les minorités ethniques (Hunte, 2012; Kelly, Wilkinson, Pisciotta, et Williams, 2015). Effectivement, on retrouve de manière omniprésente dans le discours du secteur que la réussite des apprenti(e)s dépend d'un travail acharné qui légitimise la réussite de certain(e)s, mais également les inégalités vécues par d'autres, puisque le système d'apprentissage, dans ses politiques, pratiques et idéologies, n'est pas neutre et perpétue des inégalités basées sur le genre et l'origine ethnique (racisation et ethnicisation) (Kelly et al., 2015).

Pratiques organisationnelles d'inclusion

Compte tenu de la présence de nombreux obstacles, comme présenté dans la section précédente, des pratiques organisationnelles d'inclusion ont été identifiées et parfois implantées dans le secteur. Cette section présente l'essentiel de ces pratiques, lesquelles peuvent être regroupées selon le cadre théorique sous 1) l'engagement, le leadership inclusif et les divers mécanismes d'équité, de diversité et d'inclusion; 2) la formation et les processus de recrutement et de rétention du personnel; 3) les conditions de travail; 4) les pratiques favorisant l'harmonisation vie professionnelle-vie personnelle; 5) le climat et la culture inclusive; 6) les politiques et mesures contre le harcèlement et les violences sexistes et sexuelles et; 7) les mesures individuelles traitant des accommodements, de l'accompagnement et du mentorat.

Engagement, leadership inclusif et mécanismes d'équité, de diversité et d'inclusion

Diversité dans les conseils d'administration et les équipes de travail

Baker, Ali et French (2021) soulignent d'abord l'importance d'un leadership diversifié en matière de genre, et ce, de la conception à la mise en œuvre des politiques, des programmes et des pratiques en place pour aborder la gestion de la diversité dans les organisations du secteur de la construction. Les auteurs s'attardent aux effets positifs de la diversité de genre au sein de conseils d'administration et d'équipes de direction sur les initiatives en matière de ressources humaines liées à la diversité et sur les initiatives en matière de vie professionnelle et de vie privée. Les résultats de l'étude, réalisée auprès de 367 organisations australiennes, indiquent que la diversité de genre au sein du conseil d'administration est positivement associée aux initiatives en matière de ressources humaines et de vie professionnelle conçues et mises en œuvre pour aborder la gestion de la diversité. Plus encore, les initiatives travail-vie personnelle sont positivement associées à l'augmentation des revenus et des bénéfices (avant impôt) de l'organisation. Baker, Ali et French (2021) soulignent que la relation entre les initiatives travail-vie personnelle et les bénéfices est fortement positive pour les organisations ayant un environnement très diversifié. Cette étude informe donc sur le rôle important d'un conseil d'administration et d'une équipe de gestion diversifiée dans l'instauration d'un environnement de travail sain et diversifié et dans la performance financière de l'organisation.

Engagement des dirigeant(e)s

Toujours sous l'angle des équipes de gestion, Baker, French et Ali (2021) soulignent dans une autre étude que les dirigeant(e)s jouent un rôle essentiel dans la sélection des initiatives d'égalité de genre et de diversité visant à contrer les pratiques discriminantes. Les auteurs indiquent qu'ils et elles doivent remodeler la culture de leurs organisations pour encourager les comportements et les valeurs qui favorisent la transformation organisationnelle. Pour aborder la complaisance et les défis systémiques de l'égalité, leurs compétences, leurs connaissances et leur volonté de reconnaître les barrières culturelles et structurelles qui renforcent les inégalités doivent être renforcées. Les auteurs appellent finalement les dirigeant(e)s à examiner si la qualité de leur prise de décision peut être améliorée en explorant l'opportunité de stratégies et de traitements à mesures spéciales, telles que les stratégies conscientes de l'identité, afin de garantir un changement substantiel des résultats en matière d'égalité et de diversité.

Formation et processus de recrutement et de rétention

Guides pour les ressources humaines

Parmi les mesures organisationnelles, la formation, le processus de recrutement et les pratiques de rétention permettent ensuite de favoriser l'intégration des femmes dans la construction.

On retrouve d'ailleurs, parmi les mesures en place, plusieurs guides à l'intention des départements de ressources humaines (RH). Par exemple, le modèle de politique de BuildForce (2018) ainsi que le guide de *Bâtir Ensemble* concernant le développement de prestations de préaccouchement, de naissance et de maternité (Bâtir Ensemble, 2020). Au niveau des guides pour les ressources humaines, mentionnons le guide des bonnes pratiques de l'industrie minière pour favoriser l'intégration des travailleuses des métiers et le guide d'inclusion et de diversité de la construction canadienne de la construction (*The value of diversity and inclusion in the Canadian construction industry: A Business case*, 2019; *Guide des bonnes pratiques de l'industrie minière pour favoriser l'intégration des travailleuses*, 2017). Il y a également le guide du *Women and Youth in the Trades*, à l'attention des entreprises voulant intégrer des femmes et des jeunes travailleuses dans leur organisation (WEST of Windsor inc., 2018). Ce guide est fondé sur les résultats d'une étude menée en 2015 visant à identifier et à développer des stratégies locales d'attraction et de rétention des femmes et des jeunes dans les métiers de la construction dans la région de Windsor-Essex (2015). L'initiative CIME-Emploi (Centre d'intégration au marché de l'emploi) se distingue en offrant un guide pour les employeurs, mais aussi un pour les syndicats et un pour les travailleuses à partir des conclusions tirées d'un projet pilote mené en Estrie de 2009 à 2012 (Bâtir Ensemble, 2020).

Stages professionnels dans un projet structurant

De son côté, Wright (2014) souligne la nécessité d'offrir des stages professionnels soutenus (dans ce cas-ci, non rémunérés) et du soutien au placement. Son étude présente le cas du projet WIC (Women Into Construction) qui, créé en 2008 dans le cadre de la construction du Parc Olympique de Londres, avait pour buts d'offrir du travail aux femmes et de contribuer à l'amélioration de la représentation de celles-ci dans l'industrie de la construction. Comme le projet initial a permis de doubler le nombre de femmes sur les chantiers, il a été poursuivi après 2011 pour offrir un service de placement pour les femmes dans les

métiers manuels et professionnels de la construction à Londres. L'élément central de ce programme était le placement offert aux femmes qui ont été formées dans un domaine de la construction, mais qui n'avaient jamais travaillé sur un chantier. Ce placement n'était pas rémunéré, mais le déplacement (6 semaines à temps plein jusqu'à 13 semaines à temps partiel), le service de garde et les lunches l'étaient. Le programme a aussi offert de l'aide financière pour l'achat d'outils en plus d'aider les femmes à se trouver un emploi pendant et après le programme.

Wright (2014) souligne que le projet WIC s'est distingué par une approche ciblant à la fois l'offre et la demande de travail, en formant des femmes pour le travail sur le chantier, au bénéfice des employeurs, qui, en embauchant une main-d'œuvre féminine, s'acquittaient d'une obligation d'embauche diversifiée. Parmi les retombées positives du programme WIC mentionnées par les employeurs, il y a le fait que les femmes étaient bien préparées et formées pour travailler. L'emploi de femmes aiderait à améliorer l'environnement de travail, leur image et à obtenir plus facilement des contrats, surtout dans le secteur public. En revanche, la présence de contraintes d'embauche pouvait conduire certains employeurs à embaucher les femmes seulement pour remplir un quota sans reconnaître la valeur réelle de ces dernières.

Le principal avantage exposé par les femmes du programme WIC est que le placement leur a permis d'avoir « un pied dans la porte » et de démontrer ce qu'elles étaient capables de faire dans des emplois qu'elles n'auraient pas pu obtenir en situation normale. Même si le placement n'entraînait pas toujours une offre d'emploi, plusieurs pensent que cette opportunité les a aidées à trouver un autre emploi. La réussite du programme est toutefois différente pour les jeunes femmes et les femmes plus âgées. La communication et l'intégration avec des collègues masculins se sont faites plus facilement pour les jeunes femmes, car ces dernières sont plus susceptibles de bénéficier d'une attitude protectrice de la part de ces collègues, ce qui n'est pas le cas pour les femmes plus âgées. Dans un environnement marqué par une culture masculine parfois toxique, le soutien au travail donné par WIC s'est avéré un grand avantage pour la rétention des travailleuses. Le taux de rétention du programme a été excellent, avec plus de 50 % des femmes en emploi à temps plein un an après avoir commencé le programme. Puisque WIC a augmenté la quantité de femmes sur les chantiers, ces dernières apprécient le fait qu'elles peuvent davantage se soutenir entre elles. Grâce aux interventions des femmes qui s'occupent du WIC, la confiance des travailleuses sur les chantiers a augmenté, et les risques de placements non pertinents ou qui sont liés à l'exploitation d'une main-d'œuvre gratuite sont plus faibles.

Programmes de préapprentissage

Un programme de préapprentissage est composé d'activités visant à permettre à une personne de satisfaire aux exigences d'admission d'un programme d'apprentissage reconnu et de disposer des atouts favorisant son succès dans le cadre de ce dernier.

L'étude de Moir et Skidmore (2004) s'articule ensuite autour d'initiatives portées par YouthBuild, une organisation à but non lucratif qui offre de la formation, des conseils et du soutien à de jeunes adultes américaines au chômage, et qui souhaite identifier les politiques et les pratiques de maintien qui peuvent aider à améliorer le taux de succès des femmes dans leur programme de préapprentissage et permettre

à ces dernières d'avoir un emploi à long terme dans le secteur. Comme moins de 3 % des femmes sont présentes dans le secteur de la construction aux États-Unis, alors que l'objectif fédéral est de 6,9 %, les autrices veulent comprendre pourquoi ce chiffre a stagné au cours des 20 années précédentes et ce dont les femmes ont besoin pour bien compléter leur formation.

Les résultats indiquent que les syndicats en général n'ont pas assez fait d'efforts pour qu'un changement significatif se produise. Moir et Skidmore (2004) précisent que ces derniers doivent s'associer avec les programmes de préapprentissage et trouver des emplois pour les femmes ayant le mieux réussi ces programmes. Ils doivent aussi exprimer leur soutien envers les femmes dans la construction afin que les différents acteurs sur les chantiers le fassent aussi. Elles ajoutent que les syndicats doivent faire de la garde d'enfants un enjeu aux tables de négociation collective. Enfin, les syndicats doivent promouvoir les femmes et leurs réussites, les recruter dans des positions de leadership et soutenir les comités formés de femmes.

Stratégies d'attraction et de maintien dans les programmes de formation

Ensuite, l'étude de Tunji-Olayeni et al. (2017) s'attarde aux stratégies pour attirer et maintenir les femmes dans les programmes de formation de l'industrie de la construction. Dans le contexte de l'étude, les femmes sont vues comme une solution au manque de main-d'œuvre et au vieillissement des hommes dans l'industrie de la construction, en plus de considérer les effets sociaux économiques importants de la main-d'œuvre féminine. D'abord, l'orientation professionnelle est importante selon les auteurs. Les femmes doivent connaître l'industrie et les opportunités qu'elle offre. Ensuite, l'industrie doit créer des programmes d'orientation professionnelle dans les écoles secondaires afin de se faire connaître et de faire connaître leurs programmes.

De plus, selon les auteurs, les femmes et les conseiller(-ère)s en orientation doivent connaître les exigences pour entrer dans les emplois du secteur de la construction dans le souci de faire ou de guider des choix éclairés. Comme l'environnement d'apprentissage inclusif des genres est important, les auteurs indiquent que les enseignant(e)s doivent promouvoir des méthodes d'enseignement qui créent un environnement inclusif, comme offrir autant d'opportunités aux femmes et aux hommes de présenter leurs travaux à la classe. Toujours selon les auteurs, l'amélioration de l'image de l'industrie est nécessaire afin d'améliorer la rétention des femmes. Cela comprend le fait d'améliorer la nature masculine de l'industrie et de changer la perception de cette dernière. Le marketing relationnel permettrait d'attirer les femmes. Des campagnes dans les médias afin d'améliorer l'image de la gestion sur les sites seraient également positives. De plus, toujours selon les auteurs, des commodités séparées devraient être fournies aux hommes et aux femmes. L'opportunité aux femmes d'être des superviseuses et l'offre pour chaque chantier de construction d'un guide des meilleures pratiques devraient également être offertes.

Nouvelles méthodes de recrutement

Moir et Skidmore (2004) stipulent que le recrutement devrait être fait de façon large et viser des populations diverses à grande échelle. Ainsi, de nouvelles méthodes de recrutement devraient être utilisées. Les femmes doivent être choisies pour leur motivation intrinsèque et leur détermination à travailler dans la construction et doivent être informées de la réalité du travail de construction. Toujours

selon les autrices, les femmes doivent connaître les points négatifs, mais aussi les points positifs du travail de construction, comme le soutien fourni par les membres de l'équipe.

Griffin Cohen et Braid (2000) et Calvert et Redlin (2013) se sont intéressés à une entente de projet (*project labour agreement*) visant le *Vancouver Island Highway Project* (VIHP). Cet accord a permis au gouvernement de la Colombie-Britannique d'appliquer le *1993 Build BC Act*, une loi qui visait notamment la formation et l'accès à l'emploi de personnes traditionnellement désavantagées, par l'intermédiaire de la BC Transportation Financing Authority (BCTFA), en plus de favoriser l'embauche locale des résidents de l'île de Vancouver, dont des membres des Premières Nations. L'embauche directe des salarié(e)s par une filiale de la BCTFA, la Highway Construction Limited (HLC), a permis de favoriser l'emploi syndiqué, peu importe le statut des entrepreneurs participant aux travaux.

Dans leur article, Griffin Cohen et Braid (2000) s'intéressent à deux mesures qui ont été introduites dans le cadre du VIHP. La première est une priorité d'embauche qui vise les groupes sous-représentés (femmes, autochtones, personnes en situation de handicap, immigrant(es), minorités visibles, etc.) introduits dans l'accord de projet, alors que la deuxième est relative à la construction d'une partie de l'autoroute réalisée par des femmes et des personnes autochtones en formation.

Selon les autrices, le VIHP est un excellent modèle d'approche générique pour former et intégrer les groupes traditionnellement exclus de l'industrie de la construction. Malgré quelques embûches, ces mesures d'égalité ont été un succès et ont permis un changement d'attitude envers les groupes sous-représentés. Les heures travaillées pour chaque groupe sous-représenté ont augmenté. La portion des heures de travail réalisées par des femmes sur le projet est ainsi passée de 2,2 % en 1994 à 6,5 % en 1997, et pour l'ensemble des groupes ciblés, elle est passée de 8,3 % à 16,3 %. Le VIHP a donc permis aux minorités d'avoir accès à des emplois qui n'auraient pas été accessibles autrement, puisque l'offre de formation initiale des apprentis était très mince et que peu d'autochtones et de femmes étaient présents sur les chantiers au départ.

Pour attirer davantage de groupes marginalisés, le HLC a recruté sur les réserves et dans les centres de femmes. Les questions d'entrevues ont aussi été revues afin de s'adapter à ces groupes marginalisés. La formation donnée par le HLC comprenait la construction de 5,2 km d'autoroute par les stagiaires autochtones et les stagiaires femmes. Le financement de la formation a été le plus grand enjeu, les entreprises ne voulant pas en assumer les coûts. Le gouvernement a donc dû le financer avec le budget de différents ministères et organismes. Le HLC attribue son succès au fait que les recrues, au lieu d'être isolées, travaillaient en collaboration. Le HLC a créé plusieurs mesures pour aider les entrepreneurs à inclure les groupes historiquement et socialement marginalisés, comme les *Diversity Seminars*. Selon ce que rapportent les autrices, la présence de ces groupes a d'ailleurs permis un changement tranquille de la culture. La présence d'un responsable de l'équité a de plus facilité la résolution de difficultés. Ainsi, les deux éléments à retenir soulignés par Griffin Cohen et Braid (2000) sont l'établissement d'un système de formation des apprenti(e)s et l'inclusion des mesures d'égalité dans le processus d'appel d'offres (nous y reviendrons).

Puis, des pratiques inclusives de recrutement et de promotion permettraient d'éviter le filtrage de personnel, comme dénoncé par Baker et French (2018). Elles permettent en plus de répondre aux enjeux de recrutement des personnes historiquement marginalisées pour lesquels les taux de recrutement et de rétention sont plus faibles (Hunte, 2012). Herrera, Waheed, Koonse et Ovando-Lacroux (2014) proposent d'ailleurs neuf actions à prendre en considération pour développer des initiatives inclusives d'embauche de personnel :

- Engager toutes les parties prenantes dans ce processus et faciliter la collaboration;
- Créer des objectifs d'embauche inclusifs, équitables et réalistes qui peuvent être clairement communiqués et mesurés;
- Sensibiliser les parties prenantes et communiquer les objectifs;
- Développer un système solide pour l'engagement des entrepreneur(e)s et promouvoir la participation des entreprises appartenant à des femmes et à des groupes historiquement et socialement marginalisés;
- Créer des partenariats et octroyer des fonds pour identifier et recruter les travailleur(-euse)s ciblé(e)s;
- Investir dans des programmes de préapprentissage;
- Soutenir des *registered apprenticeship programs* (programmes d'apprentissage enregistrés);
- Soutenir le placement et la rétention des travailleur(-euse)s
- Créer et financer un système de conformité solide et actif tout en se dotant de personnel pour la gestion de ce système.

Conditions de travail, équité et sentiment de justice

Indicateurs d'équité, de diversité et d'inclusion

Comme la littérature l'indique ensuite, des mesures organisationnelles doivent porter sur les conditions de travail et d'équité et sur le sentiment de justice au sein des organisations. L'étude de Karakhan et al. (2021) est pertinente en ce sens, car elle fournit un outil pratique visant l'évaluation de la diversité, de l'équité et de l'inclusion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. Karakhan et al. (2021) indiquent en effet que l'utilisation des indicateurs suivants, jugés influents pour réaliser un environnement de travail équitable, diversifié et inclusif, permet d'aider les gestionnaires, les spécialistes et les professionnel(le)s des ressources humaines dans le secteur de la construction à effectuer une évaluation approfondie des mesures de l'équité, de la diversité et de l'inclusion de la main-d'œuvre :

1. Diversité ethnique et raciale au niveau de l'entreprise;
2. Diversité et inclusion des genres au niveau de la main-d'œuvre;

3. Déclaration de politique d'entreprise sur la diversité et l'inclusion;
4. Diversité des genres et des ethnies dans les postes de direction et de gestion;
5. Diversité des connaissances et des compétences;
6. Rémunération et indemnisation équitable au niveau de l'industrie;
7. Déclaration de politique sur l'égalité, la justice sociale et la non-discrimination;
8. Transparence de la structure salariale;
9. Rémunération et indemnisation équitable au niveau de l'entreprise;
10. Recrutement et promotion transparente basés sur le mérite.

Ces indicateurs permettent donc d'évaluer les besoins en main-d'œuvre, d'identifier les vulnérabilités, de soutenir les actions proactives nécessaires pour améliorer les niveaux d'équité, de diversité et d'inclusion au sein de l'organisation et d'identifier les avenues d'amélioration, ce qui se traduit en fin de compte par un environnement de travail plus productif et plus résilient (Karakhan et al., 2021).

Santé et sécurité du travail

Les enjeux de santé et sécurité du travail sont depuis toujours au cœur des préoccupations dans l'industrie de la construction, étant donné le niveau élevé de dangerosité du travail. L'intégration des femmes dans l'industrie soulève de nouveaux enjeux, notamment en ce qui a trait à l'achat d'outils et d'équipements de protection individuelle adaptés à la morphologie de celles-ci. Selon Wagner, Kim & Gordon (2013), l'achat d'équipements de sécurité et de vêtements de travail pour les femmes permet d'améliorer l'efficacité et la satisfaction de celles-ci dans leur emploi. Les longues heures de travail, la rigidité et l'inflexibilité des horaires, et le maintien d'un environnement de travail stressant sont au nombre des facteurs poussant les femmes à quitter le secteur (Ayarkwa et al., 2012; Barreto et al., 2017). Il faudrait donc porter une attention particulière à la prévention et s'assurer que les travailleuses ont accès aux protections nécessaires, qui ne sont pas toujours disponibles.

L'industrie doit aussi tenir compte de la présence des travailleuses enceintes ou allaitantes, et fournir les accommodements appropriés afin de préserver leur santé et leur sécurité. Souvent, ces travailleuses s'abstiennent d'informer leurs collègues et les autres travailleur(-euse)s sur le site de travail de leur situation de peur de se voir pénalisées ou de subir des effets négatifs au quotidien (National Center For Women's Equity In Apprenticeship And Employment, 2020 : 3). Par ailleurs, on constate que le cadre législatif en place aux États-Unis ne permet pas de protéger adéquatement les travailleuses de la construction qui sont enceintes (National Center For Women's Equity In Apprenticeship And Employment, 2020 : 1). En effet, le rattachement du financement des mesures de retrait préventif à la présence d'un lien d'emploi pénalise énormément ces travailleuses dans une industrie où la mobilité de la main-d'œuvre est élevée et où les contrats de plus ou moins courte durée se succèdent. Ces femmes se retrouvent donc

sans prestation lorsqu'elles doivent se prévaloir d'un tel retrait préventif et que leur contrat de travail se termine avant qu'elles accouchent. Elles n'y sont évidemment pas plus admissibles et subissent une perte de revenu lorsqu'elles sont alors entre deux contrats. Un tel scénario est d'autant plus susceptible de se produire qu'il est très ardu de se faire embaucher pour un nouveau projet en étant enceinte et très facile pour un employeur actuel de procéder à un congédiement déguisé en ne réembauchant simplement pas une travailleuse enceinte sur un nouveau projet.

Au Québec, un texte publié dans le Journal de Québec (Lajoie, 2021) faisait récemment état du fait que les travailleuses de la construction enceintes sont similairement pénalisées, étant généralement exclues des indemnités de retrait préventif de 90 % du revenu accordées en vertu du programme *Pour une maternité sans danger* (CNESST, 2022) et devant se contenter de prestations d'assurance-emploi s'élevant à 55 % de leur rémunération (Gouvernement du Canada, 2022). Ce phénomène est amplifié aux États-Unis, où même l'assurance-emploi est dépendante du lien d'emploi, entraînant une pluralité de travailleuses enceintes sans revenu et sans assurance-emploi (National Center For Women's Equity In Apprenticeship And Employment, 2020 : 1-2).

On retrouve toutefois plusieurs exemples intéressants de programmes mis en place par des organisations syndicales afin d'assurer la sécurité physique et financière des travailleuses de la construction enceintes ou ayant récemment accouché. C'est le cas de l'Association internationale des travailleurs en ponts, en fer structural, ornemental et d'armature (Ironworkers) et du North Central States Regional Council of Carpenters (National Center For Women's Equity In Apprenticeship And Employment, 2020 : 2). Plus précisément, le programme des Ironworkers permet aux femmes de bénéficier de six mois de congé pour retrait préventif en recevant les deux tiers de leur salaire avec un maximum de 800 \$ par semaine et un régime *post-partum* afin de compléter le régime public de congé de maternité (National Center for Women's Equity in Apprenticeship and Employment, 2020 : 2). Le programme du conseil régional des charpentiers-menuisiers offre quant à lui 26 semaines de retrait préventif avec un revenu de maximal de 800 \$ par semaine et un congé de maternité de 6 à 8 semaines (National Center for Women's Equity in Apprenticeship and Employment, 2020 : 3). Les sommes nécessaires à ces programmes proviennent de fonds destinés à l'indemnisation de travailleurs blessés hors du travail et financés par les entrepreneurs syndiqués, les syndicats et la santé publique. Leur justification repose sur un argument économique, le coût de tels congés étant inférieur à celui de la formation d'une nouvelle travailleuse (National Center for Women's Equity in Apprenticeship and Employment, 2020 : 4).

D'autres mesures, non économiques, de soutien des travailleuses enceintes ou ayant récemment accouché existent en Amérique du Nord. Le même rapport fait ainsi état d'une initiative du syndicat des ferblantiers de New York permettant d'exclure les congés de maternité et de retrait préventif du calcul de la durée de l'apprentissage, qui est normalement de cinq ans (National Center for Women's Equity in Apprenticeship and Employment, 2020 : 5).

Harmonisation vie professionnelle-vie personnelle

Des recommandations visant à faciliter la conciliation travail-vie personnelle doivent être prises en compte pour surmonter les obstacles que rencontrent les femmes devant composer avec de longues heures de travail, la rigidité des horaires et le manque ou l'inadéquation des services de garde (Barreto et al., 2017). Selon Tunji-Olayeniet al. (2017), il est impératif d'améliorer les mesures d'harmonisation entre le travail et la famille, puisqu'il s'agit d'un enjeu important de la rétention. Selon les auteurs, les organisations devraient revoir leurs pratiques afin d'y inclure, notamment, des horaires flexibles. Elles devraient aussi fournir un effort afin que leurs employés aient l'impression que leur vie sociale est importante. La littérature présente toutefois peu de pratiques concrètes et spécifiques implantées pour cette conciliation, mais nous sommes en mesure de rendre compte de deux cas américains. Dans le premier, mis en œuvre dans le cadre du projet de remplacement du pont de Portland, au milieu des années 1990 (Moir et Skidmore, 2004 : 10), les autorités de l'État du Maine ont mis sur pied et financé un service de garde à la petite enfance à proximité du chantier. Plus récemment, l'entreprise Turner Construction a fait installer des stations d'allaitement sur le site d'un chantier important de la région de New York afin que les travailleuses qui allaitent puissent utiliser un tire-lait de façon sécuritaire et hygiénique (National Center for Women's Equity in Apprenticeship and Employment, 2020 : 7).

Climat et culture inclusifs et comportements inclusifs des personnes alliées

Un climat et une culture inclusifs ainsi que des comportements inclusifs des personnes alliées doivent ensuite être instaurés et encouragés au sein de l'industrie de la construction dans le but de contrer les situations de harcèlement et d'intimidation (Charest et al., 2017; Galea et al., 2015). Par ailleurs, il y a peu d'exemples spécifiques et recensés de façon spécifique au sein de la littérature pour modifier le climat et la culture de travail. Mentionnons le cas de l'entreprise CARI, dont l'approche d'analyse des barrières au sein des équipes de travail semble pertinente afin de contrer d'éventuelles résistances masculines, de faciliter l'accès aux ressources et d'intégrer plus de femmes dans une organisation (Scotto, Sappe & Boyer, 2008).

Politiques et mesures contre le harcèlement et les violences sexuelles

Les mesures organisationnelles doivent de plus comprendre des politiques et des mesures contre le harcèlement et les violences sexuelles. À cet égard, la revue de la littérature a seulement permis de recenser un texte du Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail (2012), qui propose la création d'une structure de soutien indépendante pour des cas de harcèlement et d'un programme obligatoire de sensibilisation et de prévention du harcèlement.

Mesures individuelles, accommodements, accompagnement et mentorat

Il ressort ensuite de la littérature un bon nombre de mesures individuelles, d'accommodements, d'accompagnements et de mentorats pour les femmes dans le secteur de la construction. Bien que ces mesures ne doivent pas reposer uniquement sur une responsabilité individuelle, c'est-à-dire qu'elles

doivent également être renforcées et soutenues par des pratiques organisationnelles, elles constituent tout de même des éléments porteurs de changement en matière d'inclusion des femmes.

Mentorat

Le mentorat d'étudiantes et de travailleuses nouvellement graduées par des femmes dans l'industrie est souvent lié aux programmes de formation, qui gèrent parfois directement ces initiatives ou peuvent informer les étudiantes de leur existence et des ressources à leur disposition. Il est important de souligner que le mentorat ressort comme étant un moyen très efficace pour assurer l'intégration et la rétention des femmes, qui n'est toutefois pas assez accessible dans plusieurs endroits (Simon & Clarke, 2016; Stewart, 2009). On retrouve une très grande variété d'organisations qui offrent divers services de mentorat et de réseautage pour les femmes désirant intégrer l'industrie et les travailleuses de l'industrie. Ce service est d'ailleurs présent au Québec, où les écoles de formations professionnelles sont principalement responsables d'informer les étudiantes des ressources à leur disposition (aussi disponible sur le site de la CCQ et des divers organismes régionaux). Hors du Québec, on retrouve le BC Centre for Women in the Trades (BCCWITT) (2020), le Manitoba Women in Construction, n.d.), le programme Mentor Apprenti du Nouveau-Brunswick (n.d.), le Chicks with Bricks, qui tient notamment des conférences regroupant divers acteurs de l'industrie (n.d.), le BC Center for Women in the Trades (2020), le Oregon Tradeswomen (n.d.) et le Sisters in the Brotherhood (n.d.). Au niveau des conférences, la Groundbreaking Women in Construction (GWIC) offre des ateliers et des conférences s'adressant principalement aux travailleuses de la construction et aux entrepreneurs (2020).

Selon Moir et Skidmore (2004), il est important de mettre de l'avant des modèles de réussite des femmes. Le mentorat devrait être fait par des femmes expérimentées, et ces modèles devraient être intégrés dans toutes les facettes du programme de formation. Les femmes doivent donc avoir accès à de la formation pratique avec les outils qu'elles devront utiliser sur les chantiers afin d'être confortables à ce moment. Elles devraient être formées sur la santé et la sécurité ainsi que sur les mathématiques. Toujours selon Moir et Skidmore (2004), après leur formation et leur entrée sur les chantiers, il est important d'assurer un suivi avec les femmes pour les aider à progresser dans le domaine.

Guides d'information à l'entrée et réseautage

Les travailleuses de la construction participent aussi au mentorat de façon indirecte en collaborant à la création de guides et de ressources visant à informer les nouvelles recrues des lois et des astuces à connaître en tant que femme dans un métier ou une occupation de la construction. On peut penser par exemple au guide *Apprenticeship and Blue Collar System*, qui a été créé en collaboration avec des centaines de personnes œuvrant à l'intégration des femmes dans la construction pour les femmes désirant entrer dans l'industrie de la construction afin de les informer sur le processus à suivre, les ressources, le système de formation et d'apprentissage ainsi que les lois et règles portant sur les femmes et les minorités visibles (Weston, 1982; Wheat & Niebel, 1978). On retrouve aussi des organisations qui offrent du réseautage pour les femmes entrepreneures de l'Association of Women Contractors (n.d.) et l'embauche des femmes apprenties par les femmes entrepreneures (Westcom Plumbing Owner Takes

Home Cca's Person Of The Year Award, 2019). Finalement, elles peuvent s'impliquer dans une des nombreuses organisations de défense et de soutien aux femmes dans l'industrie de la construction.

Programmes spécifiquement conçus pour les femmes

La formation ressort très clairement de la littérature comme étant la clé de voûte de l'inclusion des femmes dans la construction, particulièrement lorsque les programmes de formation de préapprentissage sont gérés conjointement avec l'industrie et les organisations syndicales (Byrne, Clarke & Van Der Meer, 2005). En effet, les femmes ont plus de chance de compléter leur formation et de se joindre à l'industrie si elles se forment dans des programmes conjoints syndicat-entrepreneurs (Berik & Bilginsoy, 2002). De plus, les *preapprenticeship programs* à l'attention des femmes ressortent clairement dans la littérature comme étant un moyen populaire et efficace d'informer et d'intégrer les femmes dans les métiers. Ces programmes offrent notamment une formation sur les enjeux de harcèlement sexuel, de discrimination de genre, des équipements de santé et sécurité au travail pour les femmes, des stratégies de placement, etc. (Ericksen & Schultheiss, 2009; H. E. Wagner & Kulwiec, 2020.)

Les programmes de préapprentissage pour les femmes offrent aussi parfois du renforcement de diverses compétences acquises par les hommes en grandissant dues aux rôles genrés socialement prédominants qui ne sont pas autant maîtrisées par les jeunes femmes à leur entrée dans les formations (Ericksen & Schultheiss, 2009; Stewart, 2009). On pense notamment ici à l'identification et à la maîtrise de base des outils ainsi qu'à la façon d'exploiter efficacement sa force physique (Ericksen & Schultheiss, 2009; Stewart, 2009). À noter qu'un cadre pour établir un programme de préapprentissage permettant d'intégrer les femmes est offert par le United States Department of Labor, mais que sa pertinence n'a pas été établie (States Department of Labor, n.d).

Dans l'ensemble, trois de ces programmes semblent se démarquer : le Oregon's Tradeswomen's Trades and Apprenticeship Career Class et le programme *emPOWER* de Women in Trades et Manpower, de sept semaines, visent à former des femmes au chômage ou en emploi précaire dans un métier de la construction en Alberta, de même que le programme de Chicago Women in Trades de 12 semaines (Oregon Tradeswomen, n.d.; National Center for Women's Equity in Apprenticeship and Employment, n.d.; Empower – Women in Trades, 2020; Ericksen & Schultheiss, 2009). Il est aussi intéressant de noter l'initiative du Women in Resource Development Corporation (WRDC), qui adopte une approche fondée sur le cycle de vie solutions (WRDC, n.d.). En effet, cet organisme offre divers services pouvant soutenir les travailleuses tout au long de leur carrière : programmes d'exploration de carrière, services de développement de carrière et d'aide à l'emploi, consultation et formation en matière de recrutement et de maintien en poste pour les employeurs, et de la collaboration avec les principales parties prenantes telles que les établissements de formation, les employeurs, les syndicats, les ministères et les groupes communautaires pour trouver des solutions (WRDC, n.d.).

De nombreux facteurs déterminent le choix des femmes de joindre un emploi non traditionnellement féminin dès l'enfance, notamment les antécédents familiaux et les facteurs individuels, les facteurs environnementaux et les expériences en matière d'éducation (Moore & Gloeckner, 2007). En ce sens, des programmes de recrutement auprès des jeunes semblent très pertinents à long terme, car la

sensibilisation des jeunes filles ressort comme étant très importante pour les diriger vers ces programmes dans leur parcours scolaire (Kong, 2020; Murphy & Ren, 2010). On retrouve de nombreuses organisations visant à informer et à attirer les jeunes filles dans les métiers de la construction. On peut penser au Rosie's girls summer program, dans le Vermont, pour initier les jeunes filles de 10 à 14 ans aux métiers et interagir avec des femmes dans les métiers de la construction (Ericksen & Schultheiss, 2009). On retrouve aussi GUSTO, à Terre-Neuve-et-Labrador, visant à familiariser des adolescentes à la menuiserie et à l'électricité en 6 à 8 heures ainsi qu'aux informations des opportunités d'emploi (GUSTO, 2020).

Bourses pour les femmes

On retrouve plusieurs programmes de bourses visant à favoriser l'embauche et la formation des femmes. Certains financements institutionnels sont versés aux entreprises, aux institutions de formation et directement aux futures travailleuses de l'industrie (Baglivo, 2019; Powers, 2007). Effectivement, le programme Women in Apprenticeships and Nontraditional Occupations (WANTO), lancé en 1992 aux États-Unis, a financé encore en 2019 trois organisations qui œuvrent à développer des programmes de préapprentissage pour les femmes, du soutien aux syndicats, aux employeurs et aux travailleuses ainsi que l'organisation de groupes de soutien, de réseautage et tout service permettant d'améliorer la rétention des femmes dans la construction (Ericksen & Schultheiss, 2009; WANTO, n.d.). De plus, le New Jersey Department Labor and Workforce Development offre un financement de 12 mois pour recruter et former plus de 35 femmes en partenariat avec le Laborers' International Union of North America (LiUNA) (Baglivo, 2019), tout comme le MoDOT, au Missouri, qui vise à former 240 femmes et personnes provenant des minorités visibles (Powers, 2007).

D'autres types de programmes offrent des bourses directement aux femmes pour financer leur formation. On peut identifier les bourses de 1 000 \$ versées annuellement aux femmes qui sont aux études du Seau rouge et une bourse de 2 000 \$ lors de la graduation, qui sont financées par le gouvernement canadien (Apprenticeship Grants, 2020). Aux États-Unis, la Women in Trades Scholarship permet de façon similaire aux étudiantes de financer les coûts de leur formation, qui sont plus élevés qu'au Québec (Women in Skilled Trades Scholarship Program Qualification Questions, n.d.). Finalement, l'organisme Folds of Honor offre des bourses aux partenaires et aux enfants de vétérans blessés ou décédés pendant leur service pour se former dans les métiers de la plomberie, de la tuyauterie, du chauffage et de la réfrigération (Faloon, 2019). Ce programme est soutenu par plusieurs entreprises qui souhaitent attirer de la main-d'œuvre en allant recruter des candidat(e)s dans des groupes démographiques sous-représentés (Faloon, 2019). Comme le soulignent Moir et Skidmore (2004), des initiatives transformatrices quant à l'intégration, à la rétention et à la formation inclusives sont coûteuses. Le financement, qui provient de différents acteurs (gouvernement, syndicats, entrepreneurs, etc.), est primordial, et ces derniers doivent comprendre qu'il s'agit d'un investissement porteur.

Coopération intégrative entre les parties prenantes

La littérature démontre ensuite, dans la mise en œuvre de politiques inclusives, l'importance de la collaboration entre les parties prenantes dans l'industrie de la construction afin de coordonner les

initiatives d'intégration à tous les niveaux des femmes et des autres groupes historiquement marginalisés. Cela dit, il est à noter que ce rôle doit être interprété à travers la présentation des pratiques plutôt que comme sujet d'étude spécifique. En d'autres mots, il est possible de déceler des parties prenantes essentielles à l'inclusion au travers des études existantes dans le contexte de la construction sans que des études spécifiques portent sur une ou des parties prenantes en particulier. En effet, plusieurs parties prenantes, comme les gouvernements, les organisations syndicales, les centres de formation, les employeurs, les OBNL, etc., jouent un rôle important dans les différentes pratiques d'intégration. Dans cette optique, les parties prenantes qui ressortent davantage dans les études sont les gouvernements, les syndicats et les organismes d'aide et d'accompagnement. Les résultats les plus intéressants sont obtenus dans le cadre des initiatives impliquant les parties prenantes jouant un rôle dans la formation, le mentorat et le placement, le recrutement chez les jeunes, le financement et le soutien organisationnel en plus du rôle important des syndicats dans l'écosystème. Elles assurent une cohérence entre le recrutement, la formation, la recherche d'emploi et le soutien en emploi. Il en ressort surtout qu'il est nécessaire de responsabiliser les différents niveaux de parties prenantes pour permettre des changements dans la culture du secteur. Ainsi, English et Hay (2015) mettent de l'avant que les pratiques porteuses doivent agir sur l'environnement, sur les attentes des gestionnaires et sur la motivation des travailleur(-euse)s, impliquant alors des mesures holistiques et multisystémiques.

Les gouvernements (politiques et cadres légaux)

Comme la littérature l'indique, les gouvernements, par le biais des politiques et des cadres légaux, constituent une partie prenante clé. Plusieurs études portent d'ailleurs sur les effets des mesures de redressement dans le secteur de la construction.

Mesures d'action positives

Les mesures d'actions positives (*affirmative action*) sont en effet bien documentées dans les recherches (Blanchflower, et Wainwright, 2005). En ce sens, on voit que la principale nécessité des mesures étudiées est l'incapacité à changer la norme sociale genrée (Alonzo, 2008). Cette étude conclut qu'il est nécessaire de développer des pratiques qui réinterrogent les rapports sociaux de sexe et les stéréotypes sur les rôles traditionnels et d'assurer des conditions de travail justes et stables pour l'ensemble des travailleur(-euse)s. Plus concrètement, le rapport de Moir et Skidmore (2004), bien que datant d'il y a quelques années, est très riche en pistes pour concevoir des programmes porteurs pour les femmes. L'objectif de la recherche de Wicks-Lim (2013) vise justement à évaluer les conséquences de la loi qui requiert que les entrepreneurs de la construction fédéraux utilisent des pratiques de mesures d'actions positives pour embaucher des femmes et des groupes marginalisés. L'objectif est à savoir si les politiques fédérales d'affirmation positives peuvent aider à la diversité de la main-d'œuvre dans la construction. Deux actions de l'administration Obama aux États-Unis sont donc examinées : le American Recovery and Reinvestment Act (ARRA) et le travail fait par Hilda Solis avec le Department of Labor (DOL) et l'Office of Federal Contract Compliance Program (OFCCP).

Dans son étude, l'auteur souligne que les mesures d'affirmation positives dans l'industrie de la construction sont liées à un accroissement de la part des emplois occupés par les femmes et les groupes historiquement marginalisés. Les mesures d'actions positives donnent un élan aux employeurs pour changer la composition démographique de leur main-d'œuvre. Ces mesures doivent toutefois être institutionnalisées, car les opportunités de travail pour les femmes et les groupes issus de la diversité diminuent et augmentent avec les fluctuations du marché de l'emploi du secteur, ce qui expliquerait le manque de progression de ces groupes.

Parmi ces mesures de redressement, il y a, par exemple, le département du transport du Missouri, qui exige que la main-d'œuvre sur ses projets de rénovation d'une autoroute représente la diversité de la population locale (Powers, 2007). De son côté, l'étude de Galea et al. (2015) évalue d'une part l'égalité de genre selon une approche institutionnaliste féministe et, d'autre part, discute des caractéristiques des politiques au travers des concepts de robustesse et de révisabilité, qui ont des répercussions sur l'égalité de genre dans l'industrie de la construction en Australie. La recherche suggère que plus les politiques sont robustes et révisables, plus elles sont ancrées, durables et permettent de faire avancer l'égalité de genre. Il est à noter que les politiques sont robustes si les valeurs énoncées dans les politiques coïncident avec celles des entreprises. Pour ce qui est de la révisabilité, les politiques doivent être flexibles et s'adapter à travers le temps. Des initiatives qui promeuvent la flexibilité sont considérées comme très importantes par les employé(e)s, mais elles doivent être surveillées et formalisées. Selon les auteur(-trice)s, les politiques doivent aussi être applicables partout et dans tous les contextes. Les employé(e)s doivent comprendre les différentes initiatives. Comme un manque de robustesse et de révisabilité limite le mouvement vers l'égalité, une attention particulière doit donc être portée sur ces deux caractéristiques lorsqu'il est question de politiques visant l'égalité de genre. En outre, les législations contraignantes obligeant les entreprises à intégrer des moyens pour favoriser l'équité ont de meilleurs résultats que les instruments agissant sur une base volontaire, comme la régulation par les paires ou l'autorégulation (Peetz, Gardner, Brown & Berns, 2008).

Exigences d'égalité dans les contrats entre organismes publics et entreprises privées

Il en ressort également que les cadres législatifs sont des instruments centraux dans l'implantation de mesure dans les organisations (Ackrill, Caven et Alaktif, 2017; English et Hay, 2015; French et Strachan, 2015; Galea, Powell, Loosemore, et Chappell, 2015; Price, 2002). L'étude de Wright (2015) souligne l'importance d'une intervention des pouvoirs publics visant à contrer la sous-représentation des femmes dans la construction. Elle insiste sur l'importance d'inclure des exigences d'égalité en emploi dans les contrats entre les organismes publics et les entreprises privées de la construction pour favoriser l'intégration des femmes dans la construction. Elle stipule notamment que, sur la base d'une étude pilote du projet Women Into Construction (WIC) à Londres, la législation peut être un stimulant supplémentaire pour remédier à la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction.

À titre d'exemple, le projet WIC offrait des stages pour 87 femmes, dont 82 % ont par la suite gagné des contrats de travail, 255 femmes ont négocié pour trouver un emploi sur l'Olympic Park entre août 2008 et juillet 2011, dont 34 % étaient noires, asiatiques ou issues d'une minorité ethnique et 6 % étaient en

situation de handicap. De plus, le projet a également aidé 28 femmes à accéder à des emplois à titre d'apprenties, leur permettant de constituer 6 % des apprenti(e)s présent(e)s sur le chantier du Parc Olympique, en comparaison à la moyenne de l'industrie de 1 % à 2 % (Wright, 2015 : 137). Ainsi, dans son étude, alors que les employeurs de la construction croyaient principalement que la demande de main-d'œuvre issue de la diversité résultait d'obligations contenues dans les politiques, par exemple, il y avait des indications que la récente loi *Public Services (Social Value) Act* commençait à avoir des effets et serait susceptible d'augmenter les exigences en matière d'emploi et de formation. De plus, si un meilleur système de suivi quant à la mise en œuvre était établi, cette législation aurait le potentiel d'être un outil très efficace. Dans une étude plus récente, Wright et Conley (2018), s'appuyant également sur les données du projet WIC, soutiennent que les marchés publics sont un outil potentiellement puissant pour briser la ségrégation entre les genres dans le secteur de la construction. En effet, selon les autrices, cet outil est particulièrement efficace lorsque de nouvelles formes de législation réactive et réflexive exigent des entrepreneurs du secteur privé qu'ils atteignent des objectifs sociaux en plus d'être renforcées par des pouvoirs d'engagement accrus pour toutes les parties prenantes, dont les syndicats.

Les constats de Wright (2015) sont, par ailleurs, soutenus par une littérature émergente en matière de politiques sociales d'approvisionnement, définies comme « des activités d'acquisition de biens et services devant contribuer, directement ou indirectement, à l'atteinte d'objectifs sociaux » (Furneaux et Barraket, 2014, notre traduction) ou la production d'une valeur sociale (Loosemore et Reid, 2019). De telles politiques revêtent une importance particulière dans l'industrie de la construction en raison du mode de production « par projet » qui y prévaut et du système d'appels d'offres dominant où les contrats sont attribués aux plus bas soumissionnaires.

Conditions d'emploi et réglementation

L'article de Byrne, Clarke et Van Der Meer (2005), pour sa part, cherche à expliquer les différences de participation des femmes et des minorités ethniques/migrantes à la fois dans les secteurs déréglementés et artisanaux de la construction en Italie, en Espagne et en Grande-Bretagne, et dans les secteurs industriels réglementés et basés sur la formation au Danemark et aux Pays-Bas. Selon les auteurs, les autorités européennes et nationales ainsi que les partenaires sociaux doivent se pencher sur l'égalité d'accès et des conditions d'emploi afin de garantir que la réglementation favorise l'inclusion. La seule voie d'accès pour répondre aux obstacles rencontrés par les femmes est, selon leurs résultats et inspiré des systèmes néerlandais et danois, l'obtention de qualifications officielles, les structures d'éducation et les systèmes de formation, tous essentiels à l'inclusion. Byrne, Clarke et Van Der Meer (2005) soulignent donc que ces actions permettraient de répondre aux principaux obstacles auxquels ces deux groupes sont confrontés, soit la difficulté de suivre une formation en milieu professionnel, les systèmes de rémunération basés sur les résultats, les méthodes de recrutement informelles et le manque de mise en œuvre proactive des politiques d'égalité.

Limites des politiques et des mesures

Malgré la pertinence de ces mesures, certaines études en montrent les limites. Loosemore, Alkilani et Mathenge (2020), qui se sont intéressés aux répercussions des mesures d'équité sur les groupes ciblés

par des mesures de redressement, indiquent que l'attitude des entreprises face à celles-ci est généralement réactive, pragmatique, fondée sur un impératif de conformité et non stratégique (566), ce qui mènerait parfois à un effet contraire à celui recherché en ce qui a trait à l'emploi des groupes les plus marginalisés. Il ressort de ces travaux une importance d'outiller et de soutenir les acteur(-trice)s de la chaîne logistique plutôt que de s'en tenir à fixer des exigences contractuelles à l'endroit des entreprises soumissionnaires (561-563).

Plus précisément, au niveau des politiques gouvernementales, le *Workforce Investment Act* (WIA) n'a pas augmenté la participation des femmes dans les positions séniors et n'a pas augmenté les opportunités pour les femmes dans la construction à Boston (Arcand, 2016). De plus, les initiatives d'équité de genre ont apporté des améliorations marginales au Royaume-Uni et en France (Ackril, Caven, & Alaktif, 2017). En effet, la boîte à outils créée à la suite du rapport Latham (1996) et du rapport Egan (1998) au Royaume-Uni pour favoriser la diversité dans la construction ne semble pas très pertinente ni efficace (Rhys Jones, 2006). Un article soutient d'ailleurs que les faibles retombées de ce type de politique sont expliquées par le manque de robustesse et de « révisabilité » des initiatives en matière d'équité de genre, ce qui nuit à leur capacité à remettre en cause les normes, les pratiques et les stéréotypes de genre (Galea, Powell, Loosemore & Chappell, 2015).

On constate que les quotas sont perçus de façon très variable par les entreprises, les travailleur(-euse)s et les syndicats (Wagner & Robinson, 2015). Certains considèrent que les quotas sont trop faibles et d'autres vont plutôt les qualifier de punitions injustes (Wagner & Robinson, 2015). En effet, plusieurs entreprises considèrent les quotas d'embauche de femmes comme étant non désirés, inutiles, stressants, coûteux et limitant la capacité à embaucher les candidats les plus qualifiés (Wagner & Robinson, 2015). Les entreprises soutiennent qu'elles sont punies par ces mesures, car cela implique aussi une charge administrative concernant la documentation à produire et le recrutement particulier (Wagner & Robinson, 2015). Cela serait particulièrement le cas des petites et de très petites entreprises agissant comme sous-traitantes pour les entreprises de plus grande taille ayant obtenu le contrat et qui disposent, de ce fait, de moins de ressources pour répondre aux exigences imposées par le client (Loosemore, Alkilani et Mathenge, 2020). Dans le même sens, les travailleurs de la construction n'apprécient pas ce genre de pratiques et soutiennent souvent ouvertement que cela nuit à la méritocratie et pousse au favoritisme (Davies, 2018; Stewart, 2009).

À cause des fortes réactions de leurs collègues, les travailleuses de la construction ont parfois peu envie de bénéficier de ces mesures, car elles se font dire par leurs collègues qu'elles sont « là pour remplir des quotas » et non parce qu'elles méritent les postes (Davies, 2018; Stewart, 2009). Il y a aussi un grand sentiment de *tokenism* de la part des travailleuses, qui elles aussi se sentent utilisées pour répondre aux quotas sans aide concrète une fois dans les milieux de travail (Davies, 2018; Stewart, 2009). En effet, les quotas permettent d'améliorer l'embauche de femmes, mais n'assurent pas leur rétention dans l'industrie (Wagner & Robinson, 2015). De plus, les quotas sont trop faibles pour assurer un changement dans les milieux de travail et obtenir assez de femmes qui pourraient s'offrir un soutien et contrer les effets du harcèlement (Wagner & Robinson, 2015).

Galea et al. (2015) soulignent que plusieurs politiques ou mesures mettent encore trop l'accent sur les femmes, alors que le problème ne les concerne pas exclusivement. Selon cette étude, les perceptions qui émanent des politiques laissent sous-entendre que l'égalité est un problème concernant uniquement les femmes, ce qui nuit à la robustesse des politiques et aux changements des pratiques. Les politiques doivent travailler sur les cultures du secteur et sur les rapports de pouvoir.

Bien que l'on retrouve plusieurs politiques gouvernementales très générales qui semblent porter peu de fruits (Ackrill, Caven & Alaktif, 2017; Arcand, 2016; Galea, Powell, Loosemore & Chappell, 2015; Rhys Jones, 2006), il y a l'exception notable des politiques du Policy Group on Tradeswomen's Issues (PGTI) (Moir, Thomson & Kelleher, 2011; PGTI, 2020). Les données du PGTI soutiennent et recommandent RISE Up (respect, inclusion, sécurité et équité dans les métiers de la construction), un programme de formation en diversité dans l'industrie de la construction qui offre des modules adaptés aux besoins des organisations après une consultation personnalisée (PGTI, 2020 : 5; RISE Up, 2022). Plus précisément, le Policy Group on Tradeswomen's Issues (PGTI) offre des listes de bonnes pratiques à adopter pour les divers acteurs impliqués dans l'industrie de la construction, dont les propriétaires et développeurs, les entrepreneurs généraux, les sous-traitants, les syndicats, les organisations communautaires et les programmes de formation (2021 : 5).

Ces pratiques ont démontré leur capacité élevée à apporter des changements (PGTI, 2020 : 4), notamment à augmenter les heures travaillées par des femmes dans les entreprises et leurs sous-traitants (Moir et coll., 2011; PGTI, 2020). Les pratiques se fondent sur quatre principaux aspects et se retrouvent au compte à l'annexe A. Le premier fondement est de prioriser l'intégration des femmes lors de l'embauche, suivie des minorités, des résidents locaux et finalement des vétérans (PGTI, 2020 : 4). Ensuite, la diversité doit être intégrée dans les opérations de toutes les parties prenantes et à tous les niveaux d'activité (PGTI, 2020 : 4). En troisième lieu, les équipes de travail doivent être composées de femmes dès le début des projets et les maintenir dans le noyau plus stable plutôt que de les inclure une fois les chantiers débutés afin de combler des lacunes (PGTI, 2020 : 4). Finalement, des mécanismes de surveillance externe doivent être mis en place par le biais de comités de surveillance ayant accès aux données des entreprises et des sous-traitants par métier afin de s'assurer du respect des cibles (PGTI, 2020 : 4).

Les syndicats

Les syndicats sont également vus comme jouant un rôle important dans l'intégration des femmes étant donné leur rôle central dans la formation, le placement et la régulation de l'industrie (Wagner & Robinson, 2015). Ils financent aussi des conférences visant à partager les meilleures « pratiques de survie » pour les femmes et à obtenir des salaires équitables (Aragon, 2015). On constate que selon les cas à l'étude, les syndicats sont parfois des alliés importants ou des freins majeurs à l'intégration des femmes (Wagner & Robinson, 2015). En effet, l'industrie de la construction fait toujours preuve d'inertie et de conservatisme, ce que les partenaires sociaux ont eu tendance à entretenir plutôt qu'à combattre (Wagner & Robinson, 2015). Ils expriment un discours sur l'égalité de genre, mais cela ne conduit pas automatiquement à des

politiques ou à des programmes d'égalité des chances. Les partenaires sociaux disposent d'une plateforme pour faire des percées et changer le secteur de l'intérieur, mais ils ont besoin d'être encouragés davantage pour mettre ce point à leur ordre du jour (Clarke, Pedersen Frydendal, Michielsens, & Susman, 2005). Cette situation semble découler d'un long historique d'exclusion intentionnelle des femmes de la part de certains syndicats de métier, renforcée par le contexte socioculturel (Abaffy, 2010).

Il est toutefois intéressant de noter que l'on retrouve plus de femmes et de ressortissant(e)s des minorités ethniques dans les programmes de formations organisés et administrés par les syndicats aux États-Unis (Berik & Bilginsoy, 2002, 2006; Glover & Bilginsoy, 2005), et que les programmes d'apprentissage conjoints syndicaux-patronaux ont de plus hauts taux de diplomation des femmes que les programmes d'apprentissage unilatéraux parrainés par l'employeur (Berik & Bilginsoy, 2000). Ces constats sont confirmés par l'article de Simon et Clarke (2016), fondé sur l'étude des meilleures pratiques d'intégration des femmes, qui soutient que les modèles de partenariat avec l'industrie et les organisations communautaires permettent d'obtenir des programmes plus efficaces et durables.

De plus, l'intégration des femmes dans les organisations syndicales de métier comme employées et membres actives semble favoriser l'intégration des femmes (Wagner & Robinson, 2015). En effet, lorsque l'adhésion syndicale est optionnelle, l'appartenance à un syndicat peut avoir une différence significative sur le salaire des travailleuses (Wagner & Robinson, 2015).

Les organismes d'aide et d'accompagnement

Enfin, les organismes d'aide et d'accompagnement ont également un rôle important à jouer comme parties prenantes. Dans une perspective intersectionnelle, la thèse de Price (2002) aborde le rôle des instances de législation et la responsabilisation des différentes parties prenantes impliquées au différent niveau du secteur de la construction. Ainsi, elle démontre l'importance du réseau social et des pressions exercées par les groupes communautaires en plus de l'importante implication des employeurs et des syndicats. La pression exercée par les groupes communautaires, les tribunaux et les organes politiques a, en effet, donné lieu à une surveillance et à une responsabilité publique accrues et semble être liée à un pourcentage plus élevé d'heures travaillées par les femmes.

Les résultats de sa recherche portent sur trois sites syndiqués de construction d'autoroutes dans les villes de Boston, de Los Angeles et d'Oakland. La situation des femmes a été étudiée dans son ensemble en regardant plus précisément comment l'action positive affecte les femmes racisées dans la distribution des emplois comparativement aux femmes blanches sous différentes législations. À Boston, des membres de la communauté ont fait pression sur le gouverneur pour avoir des seuils d'emploi. Los Angeles est la seule ville à avoir utilisé un recours devant les tribunaux pour institutionnaliser leur mode de représentation des différentes communautés. Les gens de la communauté d'Oakland ont fait pression pour avoir un seuil d'embauche, ce qui a permis d'institutionnaliser des rencontres mensuelles dans lesquelles des acteurs indépendants produisent des rapports. Les résultats permettent ainsi de mentionner que les actions positives ont des effets concrets sur l'embauche des populations marginalisées. Elles permettent aux femmes d'avoir accès à un réseau social alternatif, car le réseau principal leur est souvent inaccessible. L'action positive permet aux femmes l'accès à des métiers qui ont un plus grand statut et un salaire plus

important. Le genre et la ville où le travail est effectué ne sont pas des variables significatives pour classer les femmes, comparativement à la race – comme construction sociale. La race devrait être prise en considération dans l'élaboration et l'évaluation des programmes d'emploi, car les femmes ont tendance à travailler dans des métiers où des hommes de même ethnie sont présents. Il y a aussi une tendance pour laquelle les femmes blanches travaillent dans des emplois plus d'« élites », comme la profession d'ingénieure. Cependant, l'action positive diminue cette tendance. Une autre différence par rapport aux femmes de différentes ethnies est que les femmes blanches sont plus acceptées par les hommes blancs. Cette recherche démontre l'importance des politiques et des lois pour déterminer la nature des barrières d'accès à l'emploi et à la formation.

Synthèse, constats et recommandations

Par une revue de littérature exhaustive des études produites au Canada et à l'international sur les obstacles et les bonnes pratiques liées à l'intégration, au maintien et à la progression de carrière des femmes et des autres groupes historiquement marginalisés dans l'industrie de la construction, ce rapport visait à répondre à la question suivante : qu'est-ce qui doit être fait spécifiquement dans l'industrie de la construction pour permettre un véritable changement favorisant une plus grande intégration et rétention de carrière des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés dans cette industrie? Les objectifs de cette étude étaient multiples, soit d'identifier les bonnes pratiques et les initiatives porteuses dans l'industrie de la construction au Canada et ailleurs dans le monde, de documenter celles qui pourraient être mises en place au Québec et d'alimenter la réflexion sur une démarche permettant de soutenir dans une perspective de changement l'intégration des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés dans les organisations, notamment dans le domaine de la construction.

Les résultats présentés dans la section précédente permettent d'apporter des éléments de réponses aux différentes sous-questions et de faire ressortir des éléments et des pratiques favorisant le changement et des transformations. Il est possible ainsi d'établir en conclusion un certain nombre de constats et d'ouvrir sur des pistes d'intervention et des recommandations pour favoriser l'intégration des femmes et des autres groupes historiquement marginalisés dans l'industrie de la construction, particulièrement au Québec.

Constat 1 : Des inégalités et des obstacles dans l'industrie de la construction connus et bien documentés dans une majorité de pays, particulièrement pour les femmes

Dans un premier temps, la revue de la littérature a montré que les inégalités dans l'industrie de la construction sont bien connues et documentées, particulièrement pour les femmes. La littérature sur les formes de discrimination des autres groupes historiquement marginalisés est moins abondante et plus récente, mais il en ressort sensiblement les mêmes enjeux et obstacles. En effet, conformément aux éléments du cadre de référence ayant servi de base pour la réalisation de cette étude, différentes formes de discrimination systémique sont bien documentées dans une majorité de pays, particulièrement en ce qui a trait aux conditions et à l'organisation du travail, à la conciliation travail-vie personnelle et au

recrutement. La présence de biais inconscients liés aux systèmes d'oppression a aussi été bien documentée dans ce rapport, particulièrement ceux liés au sexisme, au racisme, au cisgenrisme et à l'hétéronormativité. Les études ont aussi bien montré des éléments liés à des situations de privilèges basées sur la norme et la méritocratie, qui se traduisent plus spécifiquement dans le secteur par la présence d'une culture masculine.

Ces études montrent globalement un portrait détaillé des obstacles à l'insertion des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés. Si ce portrait est évidemment toujours nécessaire, il montre aussi l'importance d'agir pour changer la situation et que les efforts doivent se concentrer plus spécifiquement sur la définition et l'implantation de pratiques inclusives pour contrer ces inégalités.

Constat 2 : Des pratiques inclusives qui portent essentiellement sur la formation, le processus de recrutement et de rétention et sur des mesures individuelles d'accommodements, d'accompagnement et de mentorat

Compte tenu de ces nombreux obstacles identifiés dans la littérature, cette recension des écrits a aussi permis de répertorier des études qui présentent les pratiques et expériences porteuses de changement dans le secteur de la construction. Les écrits à ce sujet, bien que moins nombreux que ceux portant sur les obstacles, présentent des initiatives telles que des programmes de formation, des programmes de mentorat et du réseautage spécifiques aux femmes. Des études présentent également des stratégies de recrutement et de rétention en emploi ciblées pour les femmes, des guides pour les ressources humaines, des stages professionnels rémunérés pour les femmes, des programmes de préapprentissage et des actions liées aux conditions de travail. Des actions gouvernementales sont aussi présentées, telles que des mesures d'action positives et divers lois et programmes gouvernementaux pour favoriser la place des femmes dans l'industrie, notamment dans le cadre de contrats d'approvisionnement.

Ces pratiques répertoriées, bien qu'elles puissent être intéressantes et inspirantes pour le secteur de la construction au Québec, ne semblent pas suffisantes pour contrer la sous-représentation persistante des femmes et des autres groupes historiquement marginalisés dans le secteur de la construction dans une majorité de pays. Les résultats ont montré une véritable sous-représentation des femmes et des groupes historiquement marginalisés dans l'industrie dans tous les pays étudiés, y compris le Canada et le Québec.

L'utilisation d'un cadre de référence sur l'inclusion pour cette recension a, dans ce contexte, permis d'apporter un éclairage spécifique sur les pratiques et expériences actuellement recensées dans le secteur de la construction. Cela a permis de qualifier les expériences et pratiques recensées et de répertorier le type et les rôles des parties prenantes dans l'implantation d'expériences et de pratiques. Comme l'indique le tableau suivant, la juxtaposition des pratiques présentées dans la littérature aux pratiques présentées dans le cadre de référence montre assez clairement que les pratiques répertoriées se concentrent sur certains éléments du cadre comme la formation, le processus de recrutement et de rétention et sur des mesures individuelles d'accommodements, d'accompagnement et de mentorat. Ce type de pratiques répertoriées vise surtout à soutenir les femmes par de la formation et des mesures individuelles plutôt qu'à changer les pratiques et la culture des entreprises dans le secteur de la construction.

En effet, seulement quelques pratiques sont présentes en ce qui a trait à l'engagement/au leadership inclusif et aux mécanismes EDI, aux conditions de travail, et aux instances et aux postes de décision. Le tableau montre également que très peu ou aucune pratique inclusive concrète n'a été répertoriée en ce qui concerne le processus de travail, les critères de performance, l'harmonisation vie personnelle et professionnelle, les politiques et mesures pour contrer le harcèlement et les violences sexuelles et le climat inclusif.

Tableau 1 : Pratiques inclusives répertoriées dans la littérature en lien avec le cadre théorique

| Pratiques organisationnelles inclusives (cadre théorique, figure 1) | Pratiques documentées dans la littérature |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Engagement/leadership inclusif/mécanismes EDI (politiques, plans, structures, communication, apprentissages, processus de changements et suivis) | <ul style="list-style-type: none"> • Engagement des dirigeant(e)s • Exigences d'égalités dans les contrats entre les organismes publics et entreprises privées |
| Formation, processus de recrutement et de rétention | <ul style="list-style-type: none"> • Production des guides pour les ressources humaines • Organisation de stages professionnels dans un projet structurant • Programmes de préapprentissage • Stratégies d'attraction et de maintien dans les programmes de formation • Nouvelles méthodes de recrutement |
| Processus de travail, travail en équipe et critères de performance | |
| Conditions de travail/d'équité et sentiment de justice | <ul style="list-style-type: none"> • Indicateurs d'équité, de diversité et d'inclusion • Achat de vêtements appropriés • Mesures légales sur les conditions d'emploi et sur la réglementation |
| Harmonisation vie personnelle et professionnelle | |
| Politiques et mesures contre le harcèlement et les violences sexuelles | |
| Climat et culture inclusifs/comportements inclusifs/allié(e)s | |
| Mesures individuelles/accommodements/accompagnement/mentorat | <ul style="list-style-type: none"> • Mentorat • Guides d'information à l'entrée pour les femmes et du réseautage • Programmes spécifiquement conçus pour les femmes • Bourses pour les femmes • Mesures d'actions positives pour les femmes |
| Instances et postes de décision | Diversité dans les conseils d'administration et les équipes de travail |

Constat 3 : Des pratiques portées surtout par des organisations à but non lucratif, des gouvernements et des organisations syndicales

Dans le contexte où le cadre de référence (figure 1) montre que plusieurs parties prenantes doivent travailler simultanément et en concertation pour l'implantation d'un ensemble de pratiques inclusives, il a été possible de déceler, à travers les études répertoriées, le travail des parties prenantes, sans toutefois que des études spécifiques portent sur l'importance du rôle d'une ou des parties prenantes en particulier.

Cela dit, les parties prenantes qui ressortent davantage des pratiques recensées sont les organismes d'aide et d'accompagnement sans but lucratif ainsi que les gouvernements et les syndicats, lesquels produisent eux-mêmes des rapports ou des études sur le sujet. Il est surprenant de constater la faible présence des entreprises dans l'implantation des pratiques recensées ou encore le peu d'études répertoriées qui documentent le rôle et les démarches d'inclusion des entreprises responsables des chantiers, lesquelles sont pourtant au cœur de la mise en place des pratiques inclusives et d'une transformation possible. Le fait que seulement certains types de parties prenantes soient impliquées peut aussi contribuer à expliquer en partie la difficulté d'insertion et de rétention des femmes et des autres groupes historiquement et socialement marginalisés dans l'industrie. Les résultats ont montré que le soutien des pouvoirs publics, sous la forme d'une régulation particulière ou d'obligations contractuelles, est nécessaire pour autant que les acteurs de première ligne mettent en œuvre, de façon efficace et durable, les obligations qui leur sont imposées. Les limites des mesures d'actions positives comme présenté dans les résultats de la recension montrent bien la pertinence de travailler aussi selon une approche de concertation entre plusieurs parties prenantes dans un contexte de changement organisationnel plutôt que selon une approche légale uniquement.

Recommandation 1 : Le milieu universitaire doit mieux documenter, par d'autres études et recherches, les pratiques inclusives implantées ou à implanter et les besoins d'accompagnement

Compte tenu des constats émis, la première recommandation de ce rapport est de montrer clairement la nécessité de documenter, par la réalisation d'études et de recherches de terrains, d'autres types de pratiques, si elles existent, particulièrement celles qui pourraient favoriser l'inclusion des autres groupes historiquement et socialement marginalisés. Les résultats ont montré en effet que plusieurs études existent pour documenter les obstacles liés à l'insertion de ces groupes, mais qu'il y en a beaucoup moins qui présentent des pratiques inclusives, surtout celles expérimentées ou implantées par les entreprises et qui pourraient contribuer à des changements dans l'ensemble des structures et de la culture organisationnelle. Le cadre de référence et le tableau 1 soulignent en effet la nécessité de mettre en œuvre, pour favoriser un véritable changement, un ensemble de pratiques inclusives qui concerne toutes les dimensions de l'organisation et qui fait appel à l'implication des différentes parties prenantes dans l'écosystème de l'industrie de la construction. Ces études et recherches, de type recherche-actions par exemple, permettraient notamment de documenter, par des entretiens semi-dirigés et une analyse documentaire, les démarches actuelles amorcées ou réalisées par les entreprises en matière d'intégration des femmes et des autres groupes historiquement marginalisés. Dans le cas où aucune démarche de changement n'est amorcée par l'entreprise, ces entretiens pourraient permettre de mieux comprendre

pourquoi aucune démarche n'est entreprise et les besoins et outils d'accompagnement pour amorcer le changement.

Recommandation 2 : les entreprises auraient avantage à entreprendre plus systématiquement, sous la forme d'activités spécifiques, de projets ou de plans en EDI, une démarche de changement pour l'implantation de pratiques inclusives en partenariat avec les différentes parties prenantes du secteur de la construction

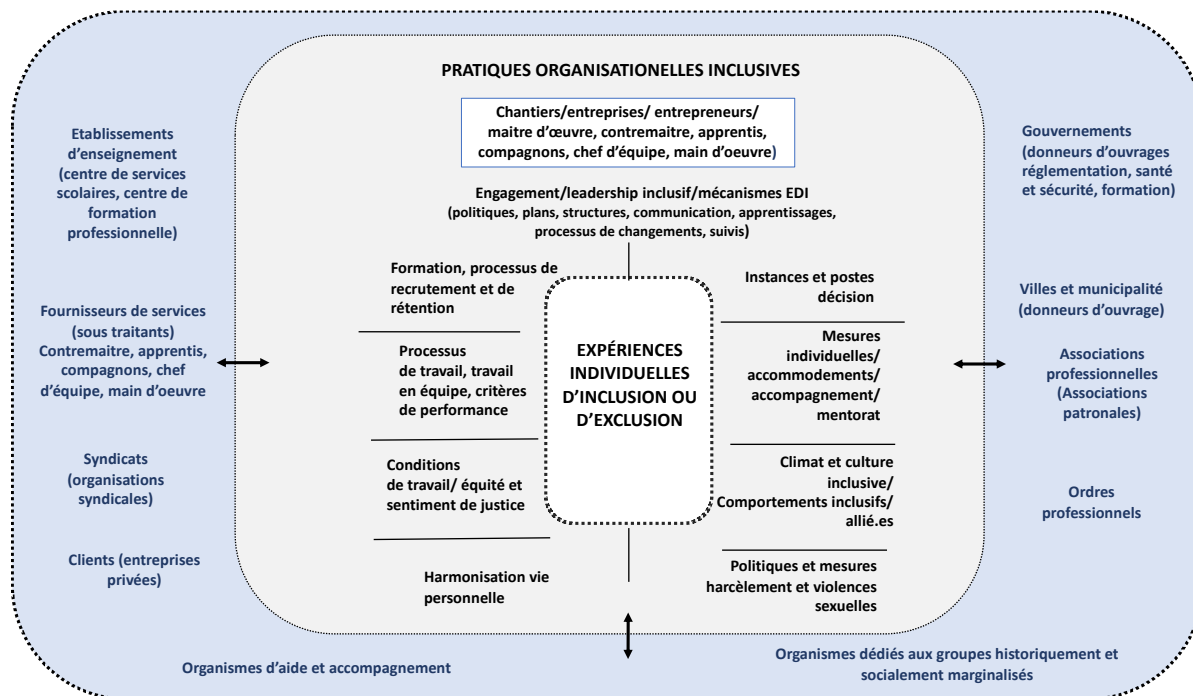
Dans la perspective où ce rapport a permis de mettre de l'avant un cadre de référence avec un ensemble de pratiques inclusives dans les organisations (figure 1), que les pratiques répertoriées visent surtout à soutenir des mesures individuelles plutôt qu'à changer les pratiques et la culture des entreprises (résultats et tableau 1) et la faible présence des entreprises dans l'implantation des pratiques recensées, il est recommandé que les entreprises entreprennent plus systématiquement, sous la forme d'activités spécifiques, de projets ou de plan en EDI, une démarche de changement pour l'implantation de pratiques inclusives en partenariat avec les différentes parties prenantes du secteur de la construction.

Dans cette démarche, différentes pratiques peuvent être revues ou implantées. Par exemple, cela peut se traduire par la réalisation d'un diagnostic de la situation actuelle sur la sous-représentation des différents groupes avec un plan d'action détaillé, un processus d'imputabilité et des mesures correctrices. Il serait également pertinent de mettre en place des processus de recrutement et de rétention inclusifs dans les organisations, notamment par la rédaction d'offres d'emploi dans une forme inclusive, l'élaboration de lignes directrices pour rendre les procédures de sélection transparentes, la participation de personnes issues de groupes historiquement marginalisés dans l'évaluation et la sélection du personnel, ainsi qu'une formation obligatoire sur les biais inconscients des personnes qui procèdent à la sélection. L'intégration des personnes issues des différents groupes passe aussi par la révision et l'adaptation des processus de travail et l'implication des personnes dans les processus de prise de décision au sein de l'organisation. Une révision des conditions de travail pourrait aussi exercer une influence majeure sur l'insertion et le maintien en emploi des personnes issues des différents groupes, particulièrement les pratiques équitables en matière de gestion des ressources humaines.

L'harmonisation de la vie professionnelle et de la vie personnelle est également une pratique inclusive importante à mettre en place, car il est démontré que les personnes qui demeurent et surtout qui progressent dans leur profession bénéficient de mesures de conciliation adéquates. Des changements sur le plan du climat de travail et de la culture devraient également être effectués. Les recherches révèlent que le climat de diversité est un atout pour l'organisation et soulignent l'importance de mettre en place des mécanismes concernant l'éthique et les comportements adéquats, par exemple des politiques et des mesures contre le harcèlement et les violences sexuelles. Dans ce travail effectué pour un climat de travail inclusif, un accompagnement individuel doit aussi être fait, puisque chaque personne a une situation unique et peut être appelée à vivre des situations difficiles. L'appui d'un ou d'une gestionnaire ou d'un ou d'une mentor(e) durant ce processus pourrait par exemple s'avérer essentiel pour plusieurs personnes. Enfin, l'implantation de certains mécanismes permettant aux personnes issues des différents groupes d'avoir plus facilement accès à des postes de décision est aussi à privilégier.

Cette démarche d'inclusion doit également être participative avec l'ensemble des parties prenantes, comme le montre la figure 2. Cette figure, qui est une version adaptée du cadre de référence, montre le rôle central des entreprises et des chantiers de construction selon leurs rôles respectifs (maîtres d'œuvre ou sous-traitants) dans l'implantation de pratiques inclusives de même que le travail en concertation avec la multitude de parties prenantes publiques et privées, dont les donneurs d'ouvrages, organismes d'accompagnement et écoles de formation professionnelle, largement impliquées dans la réalisation des pratiques selon les résultats de la recension. Les parties prenantes doivent en effet travailler simultanément et en concertation d'autant qu'elles sont appelées à collaborer pour la réalisation de projets de construction mettant en présence plusieurs intervenants formant un réseau. Les parties prenantes favorisent la mise en place des mesures qui visent la collégialité, la coopération entre les membres de l'organisation et des espaces de dialogue et de réseautages pour animer et faire vivre les enjeux liés à l'équité, à la diversité et à l'inclusion.

Figure 2 : Coopération intégrative des parties prenantes dans l'industrie de la construction



Par exemple, au Québec, les entreprises assumant la fonction de maître d'œuvre doivent ainsi collaborer avec le donneur d'ouvrage, qui peut être public (par exemple, le ministère des Transports du Québec ou Hydro-Québec) ou privé (par exemple, des entreprises manufacturières, une société de développement immobilier ou des particuliers). Tout comme les entreprises sous-traitantes, elles doivent également travailler de concert avec les autres entreprises intervenant dans le projet comme mandataire ou sous-traitant ainsi qu'avec leurs fournisseurs de services et de matériaux. Au Québec, pour les travaux couverts par le champ d'application de la *Loi R-20*, ces entreprises doivent aussi traiter avec les organisations

syndicales représentant leurs salariés, que ce soit pour l'embauche ou pour l'application des conditions de travail. Pour ce faire, elles bénéficient d'ailleurs du soutien d'associations patronales auxquelles elles adhèrent obligatoirement (AECQ) ou volontairement (ACQ, ACRGTQ et APCHQ), lesquelles négocient avec les associations syndicales (CPQMC-I, CSD, CSN, FTQ et SQC) les conditions de travail applicables, dans chacun des secteurs, à tous les métiers et occupations. Outre les organisations syndicales, la mise en œuvre des conditions de travail est également placée sous la responsabilité de la Commission de la construction du Québec (CCQ), qui assume également d'importants mandats de gestion du marché du travail, dont la formation professionnelle, en collaboration avec le ministère de l'Éducation et les centres de formation publics, ainsi que la mise en œuvre de mesures évoquées plus tôt et visant l'intégration d'un plus grand nombre de travailleuses dans l'industrie de la construction.

Cette démarche de changement à entreprendre par les entreprises pourrait s'inspirer des différentes démarches amorcées depuis quelques années par des organisations de différents secteurs, par exemple, au Québec, dans le secteur universitaire (Université Laval, 2020), bancaire (Banque Nationale, 2020) ou municipal (Ville de Montréal, 2021). Ces organisations ont, depuis quelques années, développé, en concertation avec les parties prenantes de leur milieu, des plans, des projets et des activités en équité, en diversité et en inclusion afin d'être plus inclusives dans l'ensemble de leurs pratiques et selon leur contexte spécifique. Ces plans, projets et activités spécifiques en EDI permettent de structurer et de planifier à court, à moyen et à long terme les interventions à réaliser en EDI de concert avec les différentes parties prenantes. À titre indicatif, une synthèse des différentes étapes et activités d'une démarche de changement donnant lieu à la production d'un plan ou de projets EDI dans un contexte organisationnel est présentée à l'annexe B.

Recommandation 3 : Les donneurs d'ouvrage devraient mettre en place des mesures structurantes pour appuyer et assurer la réalisation des démarches en EDI dans le secteur de la construction

Enfin, il est recommandé que les donneurs d'ouvrage mettent en place des mesures structurantes pour appuyer et assurer la réalisation des démarches en EDI dans le secteur de la construction. La revue de littérature a montré que les mesures d'action positives, pour être efficaces à long terme, doivent être accompagnées d'un changement de pratiques et de culture dans les organisations, ce qui est proposé dans la recommandation 2. Comme mentionné dans ce rapport, cela pourrait se traduire, par exemple, par la prise en compte d'une démarche en équité, en diversité et en inclusion dans les critères et exigences d'obtention des contrats entre les organismes publics et les entreprises privées de la construction. Des démarches actuelles en EDI ont récemment été mises en place, lesquelles pourraient être inspirantes à ce sujet, notamment celle du gouvernement du Canada dans le cadre des chaires de recherche du Canada exigeant l'adoption d'un plan et de mesures en équité, en diversité et en inclusion, accompagnées de mécanismes d'accompagnement et de reddition de compte formels. Une expérience inspirée de celles mises en œuvre dans d'autres secteurs d'activité pourrait être initiée dans l'industrie de la construction, par exemple sous la forme d'un projet pilote auprès d'un groupe d'entreprises participant à la réalisation d'un projet de taille plus importante.

Références

- ABAFFY, L. (2010). WOMEN FIGHT TO GAIN GROUND. *ENR*, 265(11), p. 22.
- ABDULLAH, N. Z., ARSHAD, R. A., & ARIFFIN, M. H. (2013). TECHNICAL FEMALE GRADUATES IN THE MALYSIAN CONSTRUCTION INDUSTRY: ATTRITION ISSUES. *INTERNATIONAL SURVEYING RESEARCH JOURNAL*, 3(1), p. 33–43.
- ABOAGYE-NIMO, E., COLLINSON, J., WOOD, H., JIN, R., & WYCHE, K. (2018). WOMEN AS CONSTRUCTION PROFESSIONALS: MODERN DAY CHALLENGES.
- ABOAGYE-NIMO, E., WOOD, H., & COLLISON, J. (2019). COMPLEXITY OF WOMEN'S MODERN-DAY CHALLENGES IN CONSTRUCTION. *ENGINEERING, CONSTRUCTION AND ARCHITECTURAL MANAGEMENT*, 26(11), p. 2550–2565. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/ECAM-09-2018-0421](https://doi.org/10.1108/ECAM-09-2018-0421).
- ABOUT OREGON TRADESWOMEN - OREGON TRADESWOMEN. (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 13, 2020, FROM [HTTPS://TRADESWOMEN.NET/ABOUT/](https://tradeswomen.net/about/).
- ABOUT US | TRADESWOMEN TASKFORCE. (2020). RETRIEVED FROM [HTTPS://TRADESWOMENTASKFORCE.ORG/ABOUT-US](https://tradeswomentaskforce.org/about-us).
- ACKRILL, R., CAVEN, V., & ALAKTIF, J. (2017). 'BLACK BOXES' AND 'FRACTURE POINTS': THE REGULATION OF GENDER EQUALITY IN THE UK AND FRENCH CONSTRUCTION INDUSTRIES. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT*, 28(21), p. 2977–2996. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/09585192.2016.1277366](https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1277366).
- ALESSANDRINI, M., & WINTER, R. (2015). SYSTEMIC GENDER BARRIERS IN THE BUILDING AND CONSTRUCTION INDUSTRY: CO-PRENEURS AS MANAGERS. IN *CONTEMPORARY GLOBAL PERSPECTIVES ON GENDER ECONOMICS* (p. 83–100). IGI GLOBAL.
- ALONSO-VILLAR, O., & DEL RÍO, C. (2010). SEGREGATION OF FEMALE AND MALE WORKERS IN SPAIN: OCCUPATIONS AND INDUSTRIES. *HACIENDA PÚBLICA ESPAÑOLA*, 194(3), p. 91–121.
- ANBARASU, J., & BARNABAS, A. (2010). EBSCOHOST | 52917545 | A STUDY ON ATTITUDINAL HINDRANCES AND HUMAN RESOURCE PRACTICES IN EMPOWERING WOMEN CONSTRUCTION WORKERS. *IUP JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR*, 9(3), p. 48–67. RETRIEVED FROM [HTTPS://WEB.B.EBSCOHOST.COM/ABSTRACT?DIRECT=TRUE&PROFILE=EHOST&SCOPE=SITE&AUTHTYPE=CRAWLER&JRNL=0972687X&AN=52917545&H=1PH5FLWG1JG7QTL8WUiWDGXL9zvJHXL1L4BL7HxB72GUAzSIC0SZvVOHuWGG3PUFVDAWIUGT3HT2%2FxFxLYQGR4A%3D%3D&CRL=C&RESULTNS=ADMINWEBAUTH&RESULTLOCAL=E](https://web.b.ebscohost.com/abstract?direct=true&profile=ehost&scope=site&authtype=crawler&jrnl=0972687X&AN=52917545&H=1PH5FLWG1JG7QTL8WUiWDGXL9zvJHXL1L4BL7HxB72GUAzSIC0SZvVOHuWGG3PUFVDAWIUGT3HT2%2FxFxLYQGR4A%3D%3D&CRL=C&RESULTNS=ADMINWEBAUTH&RESULTLOCAL=E).
- ANEKE, E. O. (2015). INVESTIGATING A MALE-DOMINATED SPACE: A STUDY OF WOMEN ENTREPRENEURS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN PIETERMARITZBURG, SOUTH AFRICA.
- APPRENTICESHIP GRANTS - CANADA.CA. (2020). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTPS://WWW.CANADA.CA/EN/EMPLOYMENT-SOCIAL-DEVELOPMENT/SERVICES/APPRENTICES/GRANTS.HTML](https://www.canada.ca/en/employment-social-development/services/apprentices/grants.html).

- APPRENTICESHIP: WHAT WORKS FOR WOMEN TECHNICAL ASSISTANCE RESOURCES. WOMEN IN APPRENTICESHIP AND NONTRADITIONAL OCCUPATIONS (WANTO) NATIONAL CENTER FOR WOMEN'S EQUITY IN APPRENTICESHIP AND EMPLOYMENT NATIONAL CENTER FOR WOMEN'S EQUITY IN APPRENTICESHIP AN. (N.D.). RETRIEVED FROM WWW.CHICAGOWOMENINTRADES2.ORG.
- AQUINO, C. T. E. DE, & ROBERTSON, R. W. (ÉDs.). (2018). DIVERSITY AND INCLUSION IN THE GLOBAL WORKPLACE. ALIGNING INITIATIVES WITH STRATEGIC BUSINESS GOALS (PALGRAVE MACMILLAN). SPRINGER INTERNATIONAL PUBLISHING. [HTTPS://DOI.ORG/10.1007/978-3-319-54993-4](https://doi.org/10.1007/978-3-319-54993-4) (CHAPITRE 1, CHAPITRE 7).
- ARAGON, G. (2015). 1,000-STRONG TRADESWOMEN GATHERING SEES FUTURE IN DOUBLED APPRENTICESHIPS. ENR, 274(13), p. 9. RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.ENR.COM/ARTICLES/3060-1-000-STRONG-TRADESWOMEN-GATHERING-SEES-FUTURE-IN-DOUBLED-APPRENTICESHIPS](https://www.enr.com/articles/3060-1-000-strong-tradeswomen-gathering-sees-future-in-doubled-apprenticeships).
- ARCAND, C. (2016). WOMEN IN CONSTRUCTION AND THE WORKFORCE INVESTMENT ACT. LABOR STUDIES JOURNAL, 41(4), p. 333–354. [HTTPS://DOI.ORG/HTTP://DX.DOI.ORG/10.1177/0160449X16664416](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1177/0160449X16664416).
- ARENA, C., CIRILLO, A., MUSSOLINO, D., PULCINELLI, I., SAGGESE, S., & SARTO, F. (2015). WOMEN ON BOARD: EVIDENCE FROM A MASCULINE INDUSTRY. CORPORATE GOVERNANCE.
- ARHANI, S., CLARKE, L., & MICHELSSENS, E. (2003). THE STATE OF CONSTRUCTION TRAINING AND EMPLOYMENT IN THE LOCAL ECONOMY OF JERSEY. LOCAL ECONOMY, 18(3), p. 196–207.
- ARSLAN, G., & KIVRAK, S. (2004). THE LOWER EMPLOYMENT OF WOMEN IN TURKISH CONSTRUCTION SECTOR. BUILDING AND ENVIRONMENT, 39(11), p. 1379–1387.
- ÅSLUND, O., & SKANS, O. N. (2010). WILL I SEE YOU AT WORK? ETHNIC WORKPLACE SEGREGATION IN SWEDEN, 1985–2002. ILR REVIEW, 63(3), p. 471–493.
- ASSOCIATION OF WOMEN CONTRACTORS. (N.D.). RETRIEVED FROM [HTTPS://AWCMN.ORG/PROGRAMS/](https://awcmn.org/programs/).
- AYARKWA, J., AGYEKUM, K., & ACHEAMPONG, A. (2012). GHANAIAN CONSTRUCTION PROFESSIONALS' PERCEPTION ON CHALLENGES TO FEMALE RETENTION IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. JOURNAL OF CONSTRUCTION PROJECT MANAGEMENT AND INNOVATION, 2(2), p. 360–376.
- BAGLIVO, V. (2019). BRIDGING THE SKILLS GAP. NEW JERSEY BUSINESS, 65(5), p. 48–53.
- BAKAR, N. R. A. (2014). FACTORS INFLUENCING OCCUPATIONAL SEGREGATION BY GENDER IN MALAYSIA. INT'L J. SOC. SCI. STUD., 2, p. 75.
- BAKER M, M. ALI ET E. FRENCH. (2021). LEADERSHIP DIVERSITY AND ITS INFLUENCE ON EQUALITY INITIATIVES AND PERFORMANCE: INSIGHTS FOR CONSTRUCTION MANAGEMENT, JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT, 147 (10), [HTTPS://ASCELIBRARY.ORG/DOI/PDF/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0002147](https://ascelibrary.org/doi/pdf/10.1061/%28ASCE%29CO.1943-7862.0002147).
- BAKER, M., & FRENCH, E. (2018). FEMALE UNDERREPRESENTATION IN PROJECT-BASED ORGANIZATIONS EXPOSES

- ORGANIZATIONAL ISOMORPHISM. EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION: AN INTERNATIONAL JOURNAL, 37(8), p. 799–812. [HTTPS://DOI.ORG/HTTP://DX.DOI.ORG/10.1108/EDI-03-2017-0061](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/EDI-03-2017-0061).
- BAKER, M., E. FRENCH ET M. ALI. (2021) INSIGHTS INTO INEFFECTIVENESS OF GENDER EQUALITY AND DIVERSITY INITIATIVES IN PROJECT-BASED ORGANIZATIONS, JOURNAL OF MANAGEMENT IN ENGINEERING 37(3) [HTTPS://ASCELIBRARY.ORG/DOI/ABS/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000893](https://ascelibrary.org/doi/abs/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000893).
- BANQUE NATIONALE (2020) CAHIER INCLUSION ET DIVERSITÉ, 2020, ENTREPRENDRE UN AVENIR PLUS INCLUSIF MAINTENANT, [HTTPS://WWW.BNC.CA/CONTENT/DAM/BNC/A-PROPOS-DE-NOUS/RESPONSABILITE-SOCIALE/PDF/CAHIER-INCLUSION-ET-DIVERSITE.PDF](https://www.bnc.ca/content/dam/bnc/a-propos-de-nous/responsabilite-sociale/pdf/cahier-inclusion-et-diversite.pdf).
- BARNABAS, A., PAUL, C., & ANBARASU, J. (2009). A STUDY ON THE EMPOWERMENT OF WOMEN CONSTRUCTION WORKERS AS MASONS IN TAMIL NADU, INDIA. INDIA. JOURNAL OF INTERNATIONAL WOMEN’S STUDIES (VOL. 11). RETRIEVED FROM [HTTP://VC.BRIDGEW.EDU/JIWS](http://vc.bridgew.edu/jiws)[HTTP://VC.BRIDGEW.EDU/JIWS/VOL11/ISS2/8](http://vc.bridgew.edu/jiws/vol11/iss2/8).
- BARNARD, S., & DAINTY, A. (2018). COMING OUT AND STAYING IN INDUSTRY: HOW SEXUAL ORIENTATION AND GENDER IDENTITY MATTERS IN CONSTRUCTION EMPLOYMENT. MUNICIPAL ENGINEER, 171(3), p. 1–24.
- BARRETO, U., PELLICER, E., CARRIÓN, A., & TORRES-MACHÍ, C. (2017). BARRIERS TO THE PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF QUALIFIED WOMEN IN THE PERUVIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. JOURNAL OF PROFESSIONAL ISSUES IN ENGINEERING EDUCATION AND PRACTICE, 143(4). [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000331](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000331).
- BÂTIR ENSEMBLE. (2020). RETRIEVED OCTOBER 16, 2020, FROM [HTTPS://BUILDTOGETHER.CA/FR/OUR-FOCUS/WOMEN/](https://buildtogether.ca/fr/our-focus/women/)
- BC CENTRE FOR WOMEN IN THE TRADES | ADVANCING UNDER-REPRESENTED GROUPS IN THE TRADES. (2020). RETRIEVED OCTOBER 16, 2020, FROM [HTTPS://BCCWITT.CA/](https://bccwitt.ca/).
- BCIT : TRADES DISCOVERY FOR WOMEN: FULL-TIME, ASSOCIATE CERTIFICATE. (2020). RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.BCIT.CA/STUDY/PROGRAMS/1190ACERT](https://www.bcit.ca/study/programs/1190acert).
- BEEMAN, J. (2012). QUAND LA DÉTERMINATION NE SUFFIT PAS : LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC : RAPPORT DE RECHERCHE. MONTRÉAL.
- BERIK, G., & BILGINSOY, C. (2006). STILL A WEDGE IN THE DOOR: WOMEN TRAINING FOR THE CONSTRUCTION TRADES IN THE USA. INTERNATIONAL JOURNAL OF MANPOWER, 27(4), p. 321–341. [HTTPS://DOI.ORG/HTTP://DX.DOI.ORG/10.1108/01437720610679197](https://doi.org/http://dx.doi.org/10.1108/01437720610679197).
- BERIK, G., & BILGINSOY, C. (2000). DO UNIONS HELP OR HINDER WOMEN IN TRAINING? APPRENTICESHIP PROGRAMS IN THE UNITED STATES. INDUSTRIAL RELATIONS: A JOURNAL OF ECONOMY AND SOCIETY, 39(4), p. 600–624.
- BERIK, G., & BILGINSOY, C. (2002). UNIONS AND WOMEN’S TRAINING FOR THE SKILLED TRADES IN THE US. THE REVIEW OF BLACK POLITICAL ECONOMY, 29(4), p. 97–122.
- BILBO, D., BIGELOW, B. F., RYBKOWSKI, Z., & KAMRANZADEH, A. (2014). EFFECTS OF FAMILY-RELATED FACTORS ON FEMALE PROJECT MANAGERS’ SALARIES IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY IN THE UNITED STATES. INTERNATIONAL

- JOURNAL OF CONSTRUCTION EDUCATION AND RESEARCH, 10(4), p. 255–267.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/15578771.2014.886641](https://doi.org/10.1080/15578771.2014.886641).
- BILGINSOY, C. (2003). THE HAZARDS OF TRAINING: ATTRITION AND RETENTION IN CONSTRUCTION INDUSTRY APPRENTICESHIP PROGRAMS. INDUSTRIAL AND LABOR RELATIONS REVIEW, 57(1), p. 54–67.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1177/001979390305700103](https://doi.org/10.1177/001979390305700103).
- BLAIR, S. (2019). INDUSTRY TRANSITION. ENR, 283(14), p. 58. RETRIEVED FROM
[HTTPS://ACCES.BIBL.ULAVAL.CA/LOGIN?URL=HTTPS://WWW.PROQUEST.COM/DOCVIEW/2333946627?ACCOUNTID=12008](https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://www.proquest.com/docview/2333946627?accountid=12008).
- BLESSIE, P. R., & SUPRIYA, M. V. (2018). MASCULINE AND FEMININE TRAITS AND CAREER SATISFACTION: MODERATION EFFECT OF GLASS CEILING BELIEF. INTERNATIONAL JOURNAL OF BUSINESS INNOVATION AND RESEARCH, 16(2), p. 155–167.
- BOWEN, P., EDWARDS, P., & LINGARD, H. (2013). WORKPLACE STRESS AMONG CONSTRUCTION PROFESSIONALS IN SOUTH AFRICA THE ROLE OF HARASSMENT AND DISCRIMINATION. ENGINEERING, CONSTRUCTION AND ARCHITECTURAL MANAGEMENT, 20(6), p. 620–635. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/ECAM-05-2012-0051](https://doi.org/10.1108/ECAM-05-2012-0051).
- BOWERS, R. (2019). NAVIGATING THE CITY AND THE WORKPLACE: MIGRANT FEMALE CONSTRUCTION WORKERS AND URBAN (IM)MOBILITIES. GLOBAL LABOUR JOURNAL, 10(1), p. 20–36.
- BRAEDLEY, S. (2008). WORKING CONSTRUCTION: WHY WHITE WORKING-CLASS MEN PUT THEMSELVES - AND THE LABOR MOVEMENT - IN HARM'S WAY. LABOUR, (61), p. 274–276. RETRIEVED FROM
[HTTPS://ACCES.BIBL.ULAVAL.CA/LOGIN?URL=HTTPS://WWW.PROQUEST.COM/DOCVIEW/218816775?ACCOUNTID=12008](https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://www.proquest.com/docview/218816775?accountid=12008).
- BRICKS & MORTAR BUILDING A COMMUNITY RESPONSE TO EMPLOYMENT AND GENDER GAPS IN TRADES AND TECHNOLOGY ON PEI: A NEEDS ASSESSMENT. (N.D.).
- BRIÈRE S, CONOIR Y, POULIN Y, MALTAIS S, AUCLAIR I (2021), LA GESTION DE PROJETS DE DÉVELOPPEMENT INTERNATIONAL ET D'ACTION HUMANITAIRE (2E ÉDITION), PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL (PUL), QUÉBEC.
- BRIÈRE S., LAFLAMME, A-M PELLERIN, A. (2020) PROGRESSION DES FEMMES ET MIXITÉ DANS LES SERVICES CORRECTIONNELS AU QUÉBEC : DES TRANSFORMATIONS POSSIBLES? RELATIONS INDUSTRIELLES, 75, 1, p. 29-51.
- BRIÈRE, S (SOUS LA DIRECTION) (2019) FEMMES DANS DES PROFESSIONS TRADITIONNELLEMENT MASCULINES, QUÉBEC, PRESSES DE L'UNIVERSITÉ LAVAL, 245 P.
- BRISCOE, G. (2005). WOMEN AND MINORITY GROUPS IN UK CONSTRUCTION: RECENT TRENDS. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 23(10), p. 1001–1005. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190500204739](https://doi.org/10.1080/01446190500204739).
- BUILD A DREAM. (2020). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTPS://WWW.WEBUILDADREAM.COM/CORPORATE/](https://www.webuildadream.com/corporate/)

- BUILDFORCE CANADA – POLICY FRAMEWORK. (2018). RETRIEVED OCTOBER 16, 2020, FROM [HTTPS://WWW.BUILDFORCE.CA/EN/WOMEN](https://www.buildforce.ca/en/women).
- BYRNE, J., CLARKE, L., & VAN DER MEER, M. (2005). GENDER AND ETHNIC MINORITY EXCLUSION FROM SKILLED OCCUPATIONS IN CONSTRUCTION: A WESTERN EUROPEAN COMPARISON. *CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS*, 23(10), p. 1025–1034. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190500310759](https://doi.org/10.1080/01446190500310759).
- CALVERT, J., & REDLIN, B. (2003). ACHIEVING PUBLIC POLICY OBJECTIVES THROUGH COLLECTIVE AGREEMENTS: THE PROJECT AGREEMENT MODEL FOR PUBLIC CONSTRUCTION IN BRITISH COLUMBIA’S TRANSPORTATION SECTOR. JUST LABOUR, (19691231).
- CAMPOS-SORIA, J. A., & ROPERO-GARCÍA, M. A. (2016). OCCUPATIONAL SEGREGATION AND THE FEMALE–MALE WAGE DIFFERENTIALS: EVIDENCE FOR SPAIN. *GENDER ISSUES*, 33(3), p. 183–217.
- CANADIAN CONSTRUCTION INDUSTRY (2019). THE VALUE OF DIVERSITY AND INCLUSION IN THE CANADIAN CONSTRUCTION INDUSTRY A BUSINESS CASE. RETRIEVED FROM [WWW.CCA-ACC.COM](http://www.cca-acc.com).
- CENTRE FOR SKILLS DEVELOPMENT. (N.D.). WOMEN IN SKILLED TRADES (WIST): ENHANCED GENERAL CARPENTRY. RETRIEVED AUGUST 23, 2020, FROM [HTTP://WWW.CENTREFORSKILLS.CA/SKILLED-TRADES/WOMEN-IN-SKILLED-TRADES-ENHANCED-GENERAL-CARPENTR](http://www.centreforskills.ca/skilled-trades/women-in-skilled-trades-enhanced-general-carpentr).
- CHAN, P. W. (2013). QUEER EYE ON A “STRAIGHT” LIFE: DECONSTRUCTING MASCULINITIES IN CONSTRUCTION. *CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS*, 31(8), p. 816–831. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2013.832028](https://doi.org/10.1080/01446193.2013.832028).
- CHAREST, É., CHATIGNY, C., LABERGE, M., RIEL, J., CHADOIN, M., CHANADY, T.,... SEDZRO, T. (2017). INTIMIDATION ET HARCÈLEMENT DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION : COMPRENDRE UNE RÉALITÉ COMPLEXE AFIN DE MIEUX INTERVENIR. COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC.
- CHERRY, N., ARRANDALE, V., BEACH, J., GALARNEAU, J. M. F., MANNETTE, A., & RODGERS, L. (2018). HEALTH AND WORK IN WOMEN AND MEN IN THE WELDING AND ELECTRICAL TRADES: HOW DO THEY DIFFER? *ANNALS OF WORK EXPOSURES AND HEALTH*, 62(4), 393–403. [HTTPS://DOI.ORG/10.1093/ANNWEH/WXY007](https://doi.org/10.1093/annweh/wxy007).
- CHICKS WITH BRICKS. (N.D.). RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.CHICKSWITHBRICKS.COM/](https://www.chickswithbricks.com/).
- CHOUDHURY, T. (2013). EXPERIENCES OF WOMEN AS WORKERS: A STUDY OF CONSTRUCTION WORKERS IN BANGLADESH. *CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS*, 31(8), p. 883–898. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2012.756143](https://doi.org/10.1080/01446193.2012.756143).
- CIME-EMPLOI. (2020). L’INTÉGRATION DES FEMMES DANS LES MÉTIERS DE LA CONSTRUCTION : UNE RESPONSABILITÉ PARTAGÉE | CENTRE D’INTÉGRATION AU MARCHÉ DE L’EMPLOI. RETRIEVED OCTOBER 23, 2020, FROM [HTTPS://CIME-EMPLOI.COM/PUBLICATIONS/LINTEGRATION-DES-FEMMES-DANS-LES-METIERS-DE-LA-CONSTRUCTION-UNE-RESPONSABILITE-PARTAGEE/](https://cime-emploi.com/publications/lintegration-des-femmes-dans-les-metiers-de-la-construction-une-responsabilite-partagee/).

- ÇINAR, S. (2020). CONSTRUCTION LABOUR, SUBCONTRACTING AND MASCULINITY: “CONSTRUCTION IS A MAN’S JOB.” CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 38(3), p. 275–290.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2019.1690155](https://doi.org/10.1080/01446193.2019.1690155).
- CLARKE, L., & GRIBLING, M. (2008). OBSTACLES TO DIVERSITY IN CONSTRUCTION: THE EXAMPLE OF HEATHROW TERMINAL 5. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 26(10), p. 1055–1065.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190802326776](https://doi.org/10.1080/01446190802326776).
- CLARKE, L., MICHELSENS, E., SNIJDERS, S., & WALL, C. (2015). NO MORE SOFTLY, SOFTLY: REVIEW OF WOMEN IN THE CONSTRUCTION WORKFORCE. PROBE PUBLICATION.
- CLARKE, L., PEDERSEN FRYDENDAL, E., MICHELSENS, E., & SUSMAN, B. (2005). THE EUROPEAN CONSTRUCTION SOCIAL PARTNERS: GENDER EQUALITY IN THEORY AND PRACTICE. EUROPEAN JOURNAL OF INDUSTRIAL RELATIONS, 11(2), p. 151–177. [HTTPS://DOI.ORG/10.1177/0959680105053961](https://doi.org/10.1177/0959680105053961).
- CLARKE, L., PEDERSEN, F., & WALL, C. (1999). BALANCING ACTS IN CONSTRUCTION: A STUDY OF TWO WOMEN PAINTERS IN DENMARK AND BRITAIN. NORA - NORDIC JOURNAL OF FEMINIST AND GENDER RESEARCH, 7(2–3).
- CLOUTIER, G., & MARCHAND, A. (2020). IDENTITÉ PROFESSIONNELLE ET AGRESSIONS DANS LES MÉTIERS SPÉCIALISÉS DE LA CONSTRUCTION ET DU SECTEUR MANUFACTURIER AU QUÉBEC PROFESSIONAL IDENTITY AND AGGRESSIONS IN SKILLED TRADES IN THE QUEBEC CONSTRUCTION AND MANUFACTURING SECTORS. RELATIONS INDUSTRIELLES, 75(1), p. 52.
[HTTPS://DOI.ORG/10.7202/1068715AR](https://doi.org/10.7202/1068715AR).
- COLLERETTE, P., LAUZIER, L., SCHNEIDER, R. (2021) LE PILOTAGE DU CHANGEMENT (2E ÉDITION), PRESSES DE L'UNIVERSITÉ DU QUÉBEC.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2014). ANALYSE DE LA SITUATION DES FEMMES DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION COMPARAISON ENTRE LES PROVINCES DU CANADA, MONTRÉAL : CCQ (DIRECTION DE LA RECHERCHE ET DE LA DOCUMENTATION), 14 P.
- COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC (2021). LES ABANDONS DANS L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC, MONTRÉAL : CCQ (DIRECTION DES STRATÉGIES ET PORTEFEUILLE DE PROJETS), 36 P.
- COMMISSION DES NORMES, DE L'ÉQUITÉ ET DE LA SANTÉ ET SÉCURITÉ AU TRAVAIL (2022). LE RETRAIT PRÉVENTIF. [HTTPS://WWW.CNESST.GOUV.QC.CA/FR/PREVENTION-SECURITE/MILIEU-TRAVAIL-SAIN/PROGRAMME-POUR-UNE-MATERNITE-SANS-DANGER/RETRAIT-PREVENTIF#:~:TEXT=Les%20travailleuses%20enceintes%20ou%20qui,inde%20n%20de%20remplacement%20du%20revenu](https://www.cnesst.gouv.qc.ca/fr/prevention-securite/milieu-travail-sain/programme-pour-une-maternite-sans-danger/retrait-preventif#:~:text=Les%20travailleuses%20enceintes%20ou%20qui,inde%20n%20de%20remplacement%20du%20revenu).
- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL (2017). GUIDE DES BONNES PRATIQUES DE L'INDUSTRIE MINIÈRE POUR FAVORISER L'INTÉGRATION DES TRAVAILLEUSES : RAPPORT DE RECHERCHE.

- CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL. (2012). QUAND LA DÉTERMINATION NE SUFFIT PAS : LA SITUATION DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION AU QUÉBEC : RAPPORT DE RECHERCHE.
- CURTIS, H. M., MEISCHKE, H., STOVER, B., SIMCOX, N. J., & SEIXAS, N. S. (2018). GENDERED SAFETY AND HEALTH RISKS IN THE CONSTRUCTION TRADES. *ANNALS OF WORK EXPOSURES AND HEALTH*, 62(4), p. 404–415.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1093/ANNWEH/WXY006](https://doi.org/10.1093/annweh/wxy006).
- DAVIES, C. (2018). EQUALITY AT WORK? POSITIVE ACTION IN GENDER SEGREGATED APPRENTICESHIPS. YOUNG WOMEN'S TRUST.
- DENISSEN, A. M., & SAGUY, A. C. (2014). GENDERED HOMOPHOBIA AND THE CONTRADICTIONS OF WORKPLACE DISCRIMINATION FOR WOMEN IN THE BUILDING TRADES. *GENDER AND SOCIETY*, 28(3), p. 381–403.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1177/0891243213510781](https://doi.org/10.1177/0891243213510781).
- DEVI, K., & KIRAN, U. (2013). STATUS OF FEMALE WORKERS IN CONSTRUCTION INDUSTRY IN INDIA: A REVIEW. *INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMANITIES AND SOCIAL SCIENCE*, 14(4). RETRIEVED FROM [WWW.IOSRJOURNALS.ORG](http://www.iosrjournals.org)
- EMPOWER – WOMEN IN TRADES. (2020). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTP://WWW.EMPOWERAB.CA/](http://www.empowerab.ca/).
- ENGLISH, J., & LE JEUNE, K. (2012). DO PROFESSIONAL WOMEN AND TRADESWOMEN IN THE SOUTH AFRICAN CONSTRUCTION INDUSTRY SHARE COMMON EMPLOYMENT BARRIERS DESPITE PROGRESSIVE GOVERNMENT LEGISLATION? [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541).
- ENR'S GROUNDBREAKING WOMEN IN CONSTRUCTION (GWIC) CONFERENCE. (2020). RETRIEVED FROM ENR WEBSITE: [HTTPS://WWW.ENR.COM/GROUNDBREAKING-WOMEN-IN-CONSTRUCTION](https://www.enr.com/groundbreaking-women-in-construction).
- ERICKSEN, J. A., & SCHULTHEISS, D. E. P. (2009). WOMEN PURSUING CAREERS IN TRADES AND CONSTRUCTION. *JOURNAL OF CAREER DEVELOPMENT*, 36(1), p. 68–89.
- FALON, K. (2019). UPSKILLING THE PHCP WORKFORCE: MANUFACTURERS TAKE THE LEAD IN PROVIDING MUCH-NEEDED SKILLS FOR AND EVER-CHANGING INDUSTRY. *CONTRACTOR MAGAZINE*, 64(8), p. 20–40. RETRIEVED FROM [HTTPS://ACCES.BIBL.ULAVAL.CA/LOGIN?URL=HTTPS://WWW.PROQUEST.COM/DOCVIEW/2290877465?ACCOUNTID=12008](https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://www.proquest.com/docview/2290877465?accountid=12008).
- FERDMAN, B. M., & DEANE, B. (2014). *DIVERSITY AT WORK: THE PRACTICE OF INCLUSION* (1RE ÉD.). JOHN WILEY & SONS, LTD. [HTTPS://DOI.ORG/10.1002/9781118764282](https://doi.org/10.1002/9781118764282) (CHAPITRE 1, CHAPITRE 9, CHAPITRE 12, CHAPITRE 13, CHAPITRE 14, CHAPITRE 16, CHAPITRE 18, CHAPITRE 22).
- FOURNIER, P.S, BRIÈRE S., PELLERIN, A. LAFLAMME, (2020) « RÉTENTION ET PROGRESSION DES FEMMES DANS DES EMPLOIS TRADITIONNELLEMENT MASCULINS AU QUÉBEC : QUE PEUT-ON APPRENDRE DU CAS DES INSPECTRICES? », *RELATIONS INDUSTRIELLES*, 75, 3, p. 423-448.
- FRANCIS, V. E. (2013). WOMEN AND THEIR CAREER PROGRESSION IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY.
- FRANCIS, V., & LINGARD, H. (2002). THE CASE FOR FAMILY-FRIENDLY WORK PRACTICES IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION

- INDUSTRY. CONSTRUCTION ECONOMICS AND BUILDING, 2(1), p. 28–36.
- FRENCH, E., & STRACHAN, G. (2015). WOMEN AT WORK! EVALUATING EQUAL EMPLOYMENT POLICIES AND OUTCOMES IN CONSTRUCTION. EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION, 34(3), p. 227–243.
- FURNEAUX, CRAIG ET JO BARRAKET (2014). « PURCHASING SOCIAL GOOD(S): A DEFINITION AND TYPOLOGY OF SOCIAL PROCUREMENT », PUBLIC MONEY & MANAGEMENT, 34(4), p. 265-272.
- GALEA, N., POWELL, A., LOOSEMORE, M., & CHAPPELL, L. (2015). DESIGNING ROBUST AND REVISABLE POLICIES FOR GENDER EQUALITY: LESSONS FROM THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 33(5–6), p. 375–389. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2015.1042887](https://doi.org/10.1080/01446193.2015.1042887).
- GINIGE, K., AMARATUNGA, D., & HAIGH, R. (2007). GENDER STEREOTYPES: A BARRIER FOR CAREER DEVELOPMENT OF WOMEN IN CONSTRUCTION.
- GLOVER, R. W., & BILGINSOY, C. (2005). REGISTERED APPRENTICESHIP TRAINING IN THE US CONSTRUCTION INDUSTRY. EDUCATION AND TRAINING, 47(4–5), 337–349. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/00400910510601913](https://doi.org/10.1108/00400910510601913).
- GOUVERNEMENT DU CANADA (2022). ASSURANCE-EMPLOI ET PRESTATIONS RÉGULIÈRES. [HTTPS://WWW.CANADA.CA/FR/SERVICES/PRESTATIONS/AE/ASSURANCE-EMPLOI-REGULIERE/MONTANT-PRESTATION.HTML](https://www.canada.ca/fr/services/prestations/ae/assurance-emploi-reguliere/montant-prestation.html).
- GREENHALGH, JOANNE (2014). « REALIST SYNTHESIS », DANS : STUDYING ORGANIZATIONS USING CRITICAL REALISM. A PRACTICAL GUIDE, SOUS LA DIRECTION DE P. K. EDWARDS, J. O'MAHONEY ET S. VINCENT, OXFORD : OXFORD UNIVERSITY PRESS, p. 264-281.
- GRIFFIN COHEN, M. ET BRAID, K. (2000). TRAINING AND EQUITY INITIATIVES ON THE BRITISH COLUMBIA VANCOUVER ISLAND HIGHWAY PROJECT: A MODEL FOR LARGE-SCALE CONSTRUCTION PROJECTS.
- GUSTO – WOMEN IN RESOURCE DEVELOPMENT CORPORATION. (2020). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTPS://WRDC.CA/PROGRAM/GUSTO/](https://wrdc.ca/program/gusto/).
- HAIGH, R. P., SHANMUGAM, M., AMARATUNGA, D., HAIGH, R., LEE, A., SHANMUGAM, M., & ELVITIGALA, G. (2006). CONSTRUCTION INDUSTRY AND WOMEN: A REVIEW OF THE BARRIERS. RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.RESEARCHGATE.NET/PUBLICATION/229016542](https://www.researchgate.net/publication/229016542).
- HARRIS, J., NAOUM, S. G., RIZZUTO, J., & EGBU, C. (2020). GENDER IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY: LITERATURE REVIEW AND COMPARATIVE SURVEY OF MEN'S AND WOMEN'S PERCEPTIONS IN UK CONSTRUCTION CONSULTANCIES. JOURNAL OF MANAGEMENT IN ENGINEERING, 36(2). [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000731](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000731).
- HARRIS, L. D., & PATRICK, A. E. (2011). BENCHMARKING DIVERSITY. THE CONSTRUCTION LAWYER, 31(2), p.5-37. RETRIEVED FROM [HTTPS://ACCES.BIBL.ULAVAL.CA/LOGIN?URL=HTTPS://WWW.PROQUEST.COM/DOCVIEW/865358596?ACCOUNTID=](https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://www.proquest.com/docview/865358596?accountid=)

12008.

- HAUPT, T. (2009). WHY DO SOUTH AFRICAN WOMEN CHOOSE CAREERS IN CONSTRUCTION? JOURNAL FOR THE PHYSICAL AND DEVELOPMENT SCIENCES.
- HERRERA, L.E., WAHEED, S., KOONSE, T. ET OVANDO-LACROUX, C. (2014). EXPLORING TARGETED HIRE: AN ASSESSEMENT OF BEST PRACTICES IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. UCLA LABOR CENTER: [HTTPS://ESCHOLARSHIP.ORG/UC/ITEM/3Z14X2T5](https://escholarship.org/uc/item/3z14x2t5).
- HUNTE, R. (2012). "MY WALK HAS NEVER BEEN AVERAGE": BLACK TRADESWOMEN NEGOTIATING INTERSECTIONS OF RACE AND GENDER IN LONG-TERM CAREERS IN THE US BUILDING TRADES.
- HUNTE, R. (2016). BLACK WOMEN AND RACE AND GENDER TENSIONS IN THE TRADES. PEACE REVIEW, 28(4), p. 436–443. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/10402659.2016.1237087](https://doi.org/10.1080/10402659.2016.1237087).
- HUNTE, R. (2018). "YOU CAN SHOW A PERSON BETTER THAN YOU CAN TELL 'EM": BLACK TRADESWOMEN MITIGATE RACIAL AND GENDER MICROAGGRESSIONS IN CONSTRUCTION. IN EXPLORING THE TOXICITY OF LATERAL VIOLENCE AND MICROAGGRESSIONS, P. 31–50. SPRINGER.
- IBÁÑEZ, M. (2017). WOMEN IN THE CONSTRUCTION TRADES: CAREER TYPES AND ASSOCIATED BARRIERS. WOMEN'S STUDIES INTERNATIONAL FORUM, 60, P. 39–48. [HTTPS://DOI.ORG/10.1016/J.WSIF.2016.12.001](https://doi.org/10.1016/j.wsif.2016.12.001).
- INFANTE, M., ROMÁN, M., & TRAVERSO, J. (2012). EL SECTOR ESPAÑOL DE LA CONSTRUCCIÓN BAJO LA PERSPECTIVA DE GÉNERO. ANÁLISIS DE LAS CONDICIONES LABORALES. REVISTA DE LA CONSTRUCCION, 11(1), P. 32–43. [HTTPS://DOI.ORG/10.4067/S0718-915X2012000100004](https://doi.org/10.4067/s0718-915x2012000100004).
- JAAFAR, M., BOK, L. C., NURUDDIN, A. R., JALALI, A., & MOHD, F. (2016). WORK-LIFE BALANCE: A PRELIMINARY STUDY ON PROFESSIONAL WOMEN QUANTITY SURVEYOR IN MALAYSIA. MALAYSIAN CONSTRUCTION RESEARCH JOURNAL (MCRJ), P. 71.
- JING, Y. (2012). A RESEARCH ON SEX SEGREGATION IN CONSTRUCTION INDUSTRY IN CHINA. JOURNAL OF HENAN UNIVERSITY OF URBAN CONSTRUCTION, P. 5.
- JONSON, S. A. (2016). OCCUPATIONAL SEGREGATION IN NAMIBIA: WOMEN'S EXPERIENCE DOING" MEN'S WORK" IN THE CONSTRUCTION AND MANUFACTURING INDUSTRIES. VIRGINIA TECH.
- KARAKHAN, A. A., GAMBATESE, J. A., SIMMONS, D. R., & AL-BAYATI, A. J. (2021). IDENTIFYING PERTINENT INDICATORS FOR ASSESSING AND FOSTERING DIVERSITY, EQUITY, AND INCLUSION OF THE CONSTRUCTION WORKFORCE. JOURNAL OF MANAGEMENT IN ENGINEERING, 37(2), 04020114. [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)ME.1943-5479.0000885](https://doi.org/10.1061/(ASCE)ME.1943-5479.0000885) (VOIR PDF CI-JOINT).
- KELLY, M., WILKINSON, L., PISCIOTTA, M., & WILLIAMS, L. S. (2015). WHEN WORKING HARD IS NOT ENOUGH FOR FEMALE AND RACIAL/ETHNIC MINORITY APPRENTICES IN THE HIGHWAY TRADES. SOCIOLOGICAL FORUM, 30(2), P. 415–438. [HTTPS://DOI.ORG/10.1111/SOCF](https://doi.org/10.1111/SOCF).

- KIRTON, G, GREEN, A. M. (2021) THE DYNAMICS OF MANAGING DIVERSITY AND INCLUSION: A CRITICAL APPROACH, 5^E ÉDITION, OXFORD, ELSEVIER (CHAPITRE 5, CHAPITRE 8, CHAPITRE 9).
- KOLADE, O. J., & KEHINDE, O. (2013). GLASS CEILING AND WOMEN CAREER ADVANCEMENT: EVIDENCE FROM NIGERIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. IRANIAN JOURNAL OF MANAGEMENT STUDIES (IJMS) (VOL. 6).
- KONG, S. L. (2020). WHY WE NEED MORE WOMEN IN THESE PARTICULAR CAREERS THAN EVER BEFORE. RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.MACLEANS.CA/WORK/WOMEN-IN-SKILLED-TRADES/](https://www.macleans.ca/work/women-in-skilled-trades/).
- LAJOIE, GENEVIÈVE (2021). « DES TRAVAILLEUSES DE LA CONSTRUCTION DÉNONCENT UN PROGRAMME «INJUSTE » », LE JOURNAL DE QUÉBEC, 4 MAI : [HTTPS://WWW.JOURNALDEQUEBEC.COM/2021/05/04/DES-TRAVAILLEUSES-DE-LA-CONSTRUCTION-DENONCENT-UN-PROGRAMME-INJUSTE](https://www.journaldequebec.com/2021/05/04/des-travailleuses-de-la-construction-denoncent-un-programme-injuste).
- LARSON, E.W GRAY, CF, (2019) MANAGEMENT DE PROJET (3^E ÉDITION) : CHENELIÈRE MCGRAW-HILL.
- LEGAULT, M.-J. (2011). LA MIXITÉ EN EMPLOI... DANS L'ANGLE MORT CHEZ LES MOINS SCOLARISÉS? REVUE MULTIDISCIPLINAIRE SUR L'EMPLOI, LE SYNDICALISME ET LE TRAVAIL, 6(1), p. 20–58.
- LEKCHIRI, S., & KAMM, J. D. (2020). NAVIGATING BARRIERS FACED BY WOMEN IN LEADERSHIP POSITIONS IN THE US CONSTRUCTION INDUSTRY: A RETROSPECTIVE ON WOMEN'S CONTINUED STRUGGLE IN A MALE-DOMINATED INDUSTRY. EUROPEAN JOURNAL OF TRAINING AND DEVELOPMENT.
- LES FEMMES DANS LES MÉTIERS - MAP STRATEGIC WORKFORCE SERVICES. (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTPS://NB-MAP.CA/FR/NOUVELLES-BOTTES/LES-FEMMES-DANS-LES-METIERS/](https://nb-map.ca/fr/nouvelles-bottes/les-femmes-dans-les-metiers/).
- LINGARD, H. C., FRANCIS, V., & TURNER, M. (2010). WORK-FAMILY ENRICHMENT IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY: IMPLICATIONS FOR JOB DESIGN. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 28(5), p. 467–480. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190903511268](https://doi.org/10.1080/01446190903511268).
- LINGARD, H., & FRANCIS, V. (2005). THE DECLINE OF THE “TRADITIONAL” FAMILY: WORK-LIFE BENEFITS AS A MEANS OF PROMOTING A DIVERSE WORKFORCE IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY OF AUSTRALIA. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 23(10), p. 1045–1057. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190500394308](https://doi.org/10.1080/01446190500394308).
- LINGARD, H., & FRANCIS, V. (2008). AN EXPLORATION OF THE ADAPTIVE STRATEGIES OF WORKING FAMILIES IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. ENGINEERING, CONSTRUCTION AND ARCHITECTURAL MANAGEMENT, 15(6), p. 562–579. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/09699980810916997](https://doi.org/10.1108/09699980810916997).
- LINGARD, H., & LIN, J. (2004). CAREER, FAMILY AND WORK ENVIRONMENT DETERMINANTS OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT AMONG WOMEN IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 22(4), p. 409–420. RETRIEVED FROM [HTTPS://ACCES.BIBL.ULAVAL.CA/LOGIN?URL=HTTPS://SEARCH.PROQUEST.COM/DOCVIEW/213183346?ACCOUNTID=12008](https://access.bibl.ulaval.ca/login?url=https://search.proquest.com/docview/213183346?accountid=12008).
- LOOSEMORE M., C. D. W. (2002). RACIAL DISCRIMINATION TOWARDS ASIAN OPERATIVES IN THE AUSTRALIAN

- CONSTRUCTION INDUSTRY. *CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS*, 20(1), p. 91–102.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190110090996](https://doi.org/10.1080/01446190110090996).
- LOOSEMORE, M. & REID, S. (2018) THE SOCIAL PROCUREMENT PRACTICES OF TIER-ONE CONSTRUCTION CONTRACTORS IN AUSTRALIA. *CONSTRUCTION MANAGEMENT & ECONOMICS*, 37(4), p. 183-200.
- LOOSEMORE, M., & LIM, B. T. H. (2016). INTRA-ORGANISATIONAL INJUSTICE IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. *ENGINEERING, CONSTRUCTION AND ARCHITECTURAL MANAGEMENT*, 23(4), p. 428–447.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1108/ECAM-01-2015-0005](https://doi.org/10.1108/ECAM-01-2015-0005).
- LOOSEMORE, M., ALKILANI, S., & MATHENGE, R. (2020). THE RISKS OF AND BARRIERS TO SOCIAL PROCUREMENT IN CONSTRUCTION: A SUPPLY CHAIN PERSPECTIVE. *CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS*, 38(6), p. 552–569.
- LOOSEMORE, M., ALKILANI, S., & MURPHY, R. (2021). THE INSTITUTIONAL DRIVERS OF SOCIAL PROCUREMENT IMPLEMENTATION IN AUSTRALIAN CONSTRUCTION PROJECTS. *INTERNATIONAL JOURNAL OF PROJECT MANAGEMENT*, 39, p. 750-761.
- MADIKIZELA, K., & HAUPT, T. (2010). INFLUENCES ON WOMEN’S CHOICES OF CAREERS IN CONSTRUCTION: A SOUTH AFRICAN STUDY. *CONSTRUCTION ECONOMICS AND BUILDING*.
- MANITOBA WOMEN IN CONSTRUCTION. (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM
[HTTPS://MBWOMENINCONSTRUCTION.COM/](https://mbwomeninconstruction.com/).
- MANLEY, S. (2010). MANAGING DIVERSITY AND EQUALITY IN CONSTRUCTION. *CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS*, 28(1), p. 103–105. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190903460664](https://doi.org/10.1080/01446190903460664).
- MOIR S. ET SKIDMORE, E. (2004). DESIGNING A PRE-APPRENTICESHIP MODEL FOR WOMEN ENTERING AND SUCCEEDING IN THE CONSTRUCTION TRADES. LABOR STUDIES FACULTY PUBLICATION SERIE. UNIVERSITY OF MASSACHUSETTS BOSTON.
- MOIR, S., THOMSON, M., & KELLEHER, C. (2011). UNFINISHED BUSINESS: BUILDING EQUALITY FOR WOMEN IN THE CONSTRUCTION TRADES. LABOR RESOURCE CENTER PUBLICATIONS, (PAPER 5).
- MOLEFI, N. O’MARA, J. RICHTER, A. (2021) GLOBAL DIVERSITY, EQUITY ET INCLUSION BENCHMARKS, STANDARDS FOR ORGANIZATIONS AROUND THE WORLD, THE CENTRE FOR GLOBAL INCLUSION, 94.
[HTTPS://CENTREFORGLOBALINCLUSION.ORG/WP-CONTENT/UPLOADS/2020/03/GDIB-2020-FRENCH-TRANSLATION.PDF](https://centreforglobalinclusion.org/wp-content/uploads/2020/03/GDIB-2020-FRENCH-TRANSLATION.PDF).
- MOODLEY, M. S. (2012). AN INVESTIGATION OF THE ROLE OF WOMEN IN THE SOUTH AFRICAN CONSTRUCTION INDUSTRY. UNIVERSITY OF JOHANNESBURG.
- MOORE, J. D., & GLOECKNER, G. W. (2007). A THEORY OF WOMEN’S CAREER CHOICE IN CONSTRUCTION MANAGEMENT: RECOMMENDATIONS FOR ACADEMIA. *INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSTRUCTION EDUCATION AND RESEARCH*, 3(2), p. 123–139. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/15578770701429472](https://doi.org/10.1080/15578770701429472).

- MORELLO, A., ISSA, R. R. A., & FRANZ, B. (2018). EXPLORATORY STUDY OF RECRUITMENT AND RETENTION OF WOMEN IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. *JOURNAL OF PROFESSIONAL ISSUES IN ENGINEERING EDUCATION AND PRACTICE*, 144(2). [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)EI.1943-5541.0000359](https://doi.org/10.1061/(ASCE)EI.1943-5541.0000359).
- MORRISON, C., SACCHETTO, D., & CRETU, O. (2014). LABOUR MOBILITY IN CONSTRUCTION: MIGRANT WORKERS' STRATEGIES BETWEEN INTEGRATION AND TURNOVER. *CONSTRUCTION LABOUR RESEARCH-CLR NEWS*, 2, p. 33–49.
- MUNDY, T., & SEUFFERT, N. (2020). ARE WE THERE YET? BEST PRACTICES FOR DIVERSITY AND INCLUSION IN AUSTRALIA. *INTERNATIONAL JOURNAL OF THE LEGAL PROFESSION*, 27(1), 81111. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/09695958.2019.1676754](https://doi.org/10.1080/09695958.2019.1676754) (VOIR PDF CI-JOINT).
- MURPHY, M., & REN, Z. (2010). ENGAGING FEMALE EMPLOYEES AT TECHNICAL AND PROFESSIONAL STATUS IN THE SOUTH WALES CONSTRUCTION SECTOR. 26TH ANNUAL ARCOM CONFERENCE, p. 553–562.
- NATIONAL CENTER FOR WOMEN'S EQUITY IN APPRENTICESHIP AND EMPLOYMENT (2020). PREGNANCY AND MATERNITY LEAVE IN THE TRADES: GOOD PRACTICES FOR APPRENTICES. [HTTPS://WOMENSEQUITYCENTER.ORG/WPCONTENT/UPLOADS/2017/10/PREGNANCY-AND-MATERNITY-IN-THE-TRADES.PDF](https://womensequitycenter.org/wpcontent/uploads/2017/10/PREGNANCY-AND-MATERNITY-IN-THE-TRADES.PDF).
- NAVARRO-ASTOR, E. (2011). WORK-FAMILY BALANCE ISSUES AMONG CONSTRUCTION PROFESSIONALS IN SPAIN. IN PROCEEDINGS OF 27TH ANNUAL ARCOM CONFERENCE, p. 5–7.
- NAVARRO-ASTOR, E., ROMÁN-ONSALO, M., & INFANTE-PEREA, M. (2017). WOMEN'S CAREER DEVELOPMENT IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY ACROSS 15 YEARS: MAIN BARRIERS. *JOURNAL OF ENGINEERING, DESIGN AND TECHNOLOGY*. EMERALD GROUP PUBLISHING LTD. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/JEDT-07-2016-0046](https://doi.org/10.1108/JEDT-07-2016-0046).
- NESS, K. (2012). CONSTRUCTING MASCULINITY IN THE BUILDING TRADES: "MOST JOBS IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY CAN BE DONE BY WOMEN." *GENDER, WORK AND ORGANIZATION*, 19(6), p. 654–676. [HTTPS://DOI.ORG/10.1111/J.1468-0432.2010.00551.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2010.00551.x).
- NONTRADITIONAL EMPLOYMENT FOR WOMEN. (2020), [HTTPS://WWW.NEW-NYC.ORG/](https://www.new-nyc.org/)
- OFFICE TO ADVANCE WOMEN APPRENTICES (OAWA). (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTPS://WWW.WOMENAPPRENTICES.CA/](https://www.womenapprentices.ca/).
- OO, B. L., FENG, X., & LIM, B. T.-H. (2019). EARLY CAREER WOMEN IN CONSTRUCTION: CAREER CHOICE AND BARRIERS. IN IOP CONFERENCE SERIES: MATERIALS SCIENCE AND ENGINEERING (VOL. 601). IOP PUBLISHING.
- OPTION FEMMES. (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 16, 2020, FROM [HTTPS://WWW.OPTIONFEMMES.CA/METIERS-NON-TRADITIONNELS/](https://www.optionfemmes.ca/metiers-non-traditionnels/).
- ORGANIZATIONS THAT HELP WOMEN TO GET STARTED IN THE CONSTRUCTION TRADES | CAREERS IN CONSTRUCTION. (N.D.). RETRIEVED AUGUST 23, 2020, FROM <https://www.careersinconstruction.ca/en/why-construction/opportunities-women/organizations-help-women-get-started-construction-trades>

- PAWSON, RAY (2006). EVIDENCE-BASED POLICY. A REALIST PERSPECTIVE, LONDRES, SAGE.
- PAWSON, RAY, ET NICK TILLEY (1997). REALISTIC EVALUATION, LONDON, SAGE.
- PEETZ, D., GARDNER, M., BROWN, K., & BERNIS, S. (2008). WORKPLACE EFFECTS OF EQUAL EMPLOYMENT OPPORTUNITY LEGISLATION:THE AUSTRALIAN EXPERIENCE. POLICY STUDIES, 29(4), p. 405–419.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01442870802482158](https://doi.org/10.1080/01442870802482158).
- POST, N. M. (2003). “GOOD OL” BOYS’ START TO TALK THE TALK IN SUPPORT OF WOMEN BUT EQUALITY BETWEEN THE SEXES IS STILL A LONG WAY OFF IN THE TRADES AND PROFESSIONS. ENR, 251(14), p. 28–33. RETRIEVED FROM
[HTTPS://ACCES.BIBL.ULAVAL.CA/LOGIN?URL=HTTPS://WWW.PROQUEST.COM/DOCVIEW/235759200?ACCOUNTID=12008](https://acces.bibl.ulaval.ca/login?url=https://www.proquest.com/docview/235759200?accountid=12008).
- POULIOT, E. (2022, 11 JANVIER). LA DIVERSITÉ SUR LES CHANTIERS : ENCORE À BÂTIR,
[HTTPS://WWW.PORTAILCONSTRUCTO.COM/RESSOURCES_HUMAINES_AFFAIRES/DIVERSITE_SUR_CHANTIERS_ENCORE_BATIR](https://www.portailconstructo.com/ressources_humaines_affaires/diversite_sur_chantiers_encore_batir).
- POWELL, A., & SANG, K. J. C. (2013). EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 31(8), p. 795–801.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2013.837263](https://doi.org/10.1080/01446193.2013.837263).
- POWELL, A., GALEA, N., SALIGNAC, F., LOOSEMORE, M., & CHAPPELL, L. (2018). MASCULINITY AND WORKPLACE WELLBEING IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. IN PROCEEDING OF THE 34TH ANNUAL ARCOM CONFERENCE, ARCOM 2018, p. 321–330. ASSOCIATION OF RESEARCHERS IN CONSTRUCTION MANAGEMENT.
- POWERS, E. M. (2007). MISSOURI DOT JOINS LABOR AND MANAGEMENT TO BUILD ROAD PROJECT’S DIVERSE CRAFT FORCE. ENR, 258(12), p. 37–38.
- PRICE, V., P. (2002). RACE, AFFIRMATIVE ACTION, AND WOMEN’S EMPLOYMENT IN US HIGHWAY CONSTRUCTION. FEMINIST ECONOMICS, 8(2), p. 87–113. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/13545700210167314](https://doi.org/10.1080/13545700210167314)
- QUIRION, M.-È., DANVOYE, M., & LEGAULT, M.-J. (2008). CONSTRUIRE AVEC ELLES. LES MESURES D’ACCÈS ET DE MAINTIEN DES FEMMES DANS L’INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION.
- RHYS JONES, S. (2006). GOVERNMENT INITIATIVES AND TOOL KITS. DANS GALE, A. W., & DAVIDSON, M. J., MANAGING DIVERSITY AND EQUALITY IN CONSTRUCTION: INITIATIVES AND PRACTICE. TAYLOR & FRANCIS.
- ROSA, J. E., HON, C. K. H., XIA, B., & LAMARI, F. (2017). CHALLENGES, SUCCESS FACTORS AND STRATEGIES FOR WOMEN’S CAREER DEVELOPMENT IN THE AUSTRALIAN CONSTRUCTION INDUSTRY. CONSTRUCTION ECONOMICS AND BUILDING, 17(3), p. 27–46. [HTTPS://DOI.ORG/10.5130/AJCEB.V17I3.5520](https://doi.org/10.5130/AJCEB.v17i3.5520)
- RUMENS, N. (2013). QUEERING MEN AND MASCULINITIES IN CONSTRUCTION: TOWARDS A RESEARCH AGENDA. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 31(8), p. 802–815.
[HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2013.765021](https://doi.org/10.1080/01446193.2013.765021)

- SABA, T. (2020). POUR DES ORGANISATIONS INCLUSIVES DANS LA GRAPPE AÉROSPATIALE DU QUÉBEC : MISER SUR DES COMPÉTENCES DIVERSIFIÉES ET DES PRATIQUES ÉQUITABLES, LIVRE BLANC, AÉRO MONTRÉAL, 34 P.
- SAY, X. M. (2020). WORK-FAMILY CONFLICT AMONG PROFESSIONAL WOMEN IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY SAY XIAO MEI : A PROJECT REPORT SUBMITTED IN PARTIAL FULFILMENT OF THE REQUIREMENTS FOR THE AWARD OF BACHELOR OF SCIENCE (HONS.) QUANTITY SURVEYING.
- SAYER, ANDREW (2000) REALISM AND SOCIAL SCIENCE, LONDON, SAGE, 211 P.
- SCHARNITZKY, P. STONE, P. (2018) L'INCLUSION DANS LES ORGANISATIONS, DE LA POSTURE À LA PRATIQUE, PARIS, ASSOCIATION FRANÇAISE DES MANAGERS POUR LA DIVERSITÉ (AFMD), 113 P.
- SCHWATKA, N. V, BUTLER, L. M., & ROSECRANCE, J. R. (2012). AN AGING WORKFORCE AND INJURY IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. EPIDEMIOLOGIC REVIEWS, 34(1), P. 156–167.
- SCOTTO, M.-J., SAPPE, R., & BOYER, A. (2008). RÉUSSIR LA DIVERSITÉ DU GENRE. UNE EXPÉRIENCE DE DÉVELOPPEMENT DE L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME/HOMME DANS LE SECTEUR DE LA CONSTRUCTION, SOUVENT CONSIDÉRÉ COMME « MASCULIN » : L'EXEMPLE DE CARI, ENTREPRISE DE BTP DANS LES ALPES MARITIMES. MANAGEMENT & AVENIR, 18(4), P. 18–41. RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.CAIRN.INFO/REVUE-MANAGEMENT-ET-AVENIR-2008-4-PAGE-18.HTM](https://www.cairn.info/revue-management-et-avenir-2008-4-page-18.htm).
- SIMON, L., & CLARKE, K. (2016). APPRENTICESHIPS SHOULD WORK FOR WOMEN TOO! EDUCATION AND TRAINING, 58(6), P. 578–596. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/ET-02-2016-0022](https://doi.org/10.1108/ET-02-2016-0022).
- SISTERS IN THE BROTHERHOOD: MISSION AND ACTION - UNITED BROTHERHOOD OF CARPENTERS. (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 16, 2020, FROM [HTTPS://WWW.CARPENTERS.ORG/SISTERS-BROTHERHOOD-MISSION-ACTION/](https://www.carpenters.org/sisters-brotherhood-mission-action/)
- STATES DEPARTMENT OF LABOR, U. (N.D.). PRE-APPRENTICESHIP : PATHWAYS FOR WOMEN INTO HIGH-WAGE CAREERS: A GUIDE FOR COMMUNITY-BASED ORGANIZATIONS AND WORKFORCE PROVIDERS. RETRIEVED FROM [HTTP://WWW.DOLETA.GOV/OA/PREAPP](http://www.doleta.gov/oa/preapp).
- STEELE, A., & TODD, S. (2005). THE FUTURE OF THE BLACK AND MINORITY ETHNIC (BME) CONSTRUCTION SECTOR IN ENGLAND. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 23(10), P. 1017–1023. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446190500372429](https://doi.org/10.1080/01446190500372429).
- STEWART, L. (2009). INCREASING WOMEN'S PARTICIPATION IN INDUSTRIAL TRADES.
- SUNINDIJO, R. Y., & KAMARDEEN, I. (2017). WORK STRESS IS A THREAT TO GENDER DIVERSITY IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT, 143(10), P. 1–11. [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0001387](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0001387).
- SYED, J. (2007). "THE OTHER WOMAN" AND THE QUESTION OF EQUAL OPPORTUNITY IN AUSTRALIAN ORGANIZATIONS. INTERNATIONAL JOURNAL OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT, 18(11), P. 1954–1978. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/09585190701638184](https://doi.org/10.1080/09585190701638184).

TAMTIK, M., & GUENTER, M. (2019). POLICY ANALYSIS OF EQUITY, DIVERSITY AND INCLUSION STRATEGIES IN CANADIAN UNIVERSITIES – HOW FAR HAVE WE COME? CANADIAN JOURNAL OF HIGHER EDUCATION, 49(3), P. 4156. [HTTPS://DOI.ORG/10.7202/1066634AR](https://doi.org/10.7202/1066634AR).

THE CONSTRUCTION SECTOR COUNCIL. (2010). THE STATE OF WOMEN IN CONSTRUCTION IN CANADA. RETRIEVED FROM WWW.CSC-CA.ORG.

THE POLICY GROUP ON TRADESWOMEN’S ISSUES (2020). TRADESWOMEN ORGANIZATIONS & RESOURCES | PGTI: THE POLICY GROUP ON TRADESWOMEN’S ISSUES. RETRIEVED FROM [HTTPS://POLICYGROUPONTRADESWOMEN.ORG/TRADESWOMEN-ORGANIZATIONS-RESOURCES/](https://policygroupontradeswomen.org/tradeswomen-organizations-resources/).

TRADE HERIZONS - WOMEN’S NETWORK PEI. (2020). RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.WNPEI.ORG/TRADE-HERIZONS](https://www.wnpei.org/trade-herizons).

TRADESWOMEN, INC. (N.D.). RETRIEVED FROM [HTTPS://TRADESWOMEN.ORG/PROGRAMS/#COALITIONS](https://tradeswomen.org/programs/#coalitions).

TUNJI-OLAYENI, P., AMUSAN, L., OMUH, I., & ADEDEJI, A. (2017). ATTRACTING AND RETAINING FEMALE STUDENTS IN CONSTRUCTION RELATED PROGRAMS. IN ARTICLE IN TURKISH ONLINE JOURNAL OF EDUCATIONAL TECHNOLOGY.

UNIVERSITÉ LAVAL, 2020, PLAN D’ACTION ÉQUITÉ, DIVERSITÉ ET INCLUSION, PROGRAMME DES CHAIRES DE RECHERCHE DU CANADA, [HTTPS://WWW.SERVICES-RECHERCHE.ULAVAL.CA/SYSTEM/FILES/DOCUMENTS/FINANCEMENT/CHAIRES%20CRC/EDI/PLAN-ACTION-EDI-CRC-NOV2020-2021.PDF](https://www.services-recherche.ulaval.ca/system/files/documents/financement/chaieres%20CRC/EDI/PLAN-ACTION-EDI-CRC-NOV2020-2021.PDF)

VILLE DE MONTRÉAL (2021), PLAN DIRECTEUR POUR LA DIVERSITÉ, L’ÉQUITÉ ET L’INCLUSION EN EMPLOI, [HTTPS://MONTREAL.CA/ARTICLES/PLAN-DIRECTEUR-POUR-LA-DIVERSITE-LEQUITE-ET-LINCLUSION-EN-EMPLOI-14942](https://montreal.ca/articles/plan-directeur-pour-la-diversite-lequite-et-linclusion-en-emploi-14942).

WAGNER, H. E., & KULWIEC, A. (2020). EXPANDING PRE-APPRENTICESHIP TRAINING PROGRAMS AS A MODEL TO IMPROVE RECRUITMENT AND RETENTION OF BUILDING CONSTRUCTION TRADESWOMEN. INTERNATIONAL JOURNAL OF CONSTRUCTION EDUCATION AND RESEARCH, P. 1–14.

WAGNER, H., & ROBINSON, J. (2015). HIRING GOALS: ARE THEY ASSISTING MORE WOMEN TO ENTER AND REMAIN IN THE BUILDING TRADES?

WAGNER, H., KIM, A. J., & GORDON, L. (2013). RELATIONSHIP BETWEEN PERSONAL PROTECTIVE EQUIPMENT, SELF-EFFICACY, AND JOB SATISFACTION OF WOMEN IN THE BUILDING TRADES. JOURNAL OF CONSTRUCTION ENGINEERING AND MANAGEMENT, 139(10). [HTTPS://DOI.ORG/10.1061/\(ASCE\)CO.1943-7862.0000739](https://doi.org/10.1061/(ASCE)CO.1943-7862.0000739).

WANTO GRANTS | U.S. DEPARTMENT OF LABOR. (N.D.). RETRIEVED OCTOBER 13, 2020, FROM [HTTPS://WWW.DOL.GOV/AGENCIES/WB/GRANTS/WANTO-GRANTS](https://www.dol.gov/agencies/wb/grants/wanto-grants).

WEST OF WINDSOR INC. (2015) WOMEN AND YOUTH IN THE TRADES: LOCAL STRATEGY TO FILLING THE GAP. [HTTPS://WWW.WESTOFWINDSOR.COM/WP-CONTENT/UPLOADS/2018/09/WYT-STRATEGY-REPORT.PDF](https://www.westofwindsor.com/wp-content/uploads/2018/09/WYT-STRATEGY-REPORT.PDF).

WEST OF WINDSOR INC. (2018). WOMEN AND YOUTH IN THE TRADES: EMPLOYER HUMAN RESSOURCES TOOLKIT FOR WINDSOR-ESSEX. [HTTPS://WWW.WESTOFWINDSOR.COM/WP-CONTENT/UPLOADS/2018/08/WOMENANDYOUTHINTRADES.PDF](https://www.westofwindsor.com/wp-content/uploads/2018/08/WOMENANDYOUTHINTRADES.PDF).

WESTCOM PLUMBING OWNER TAKES HOME CCA'S PERSON OF THE YEAR AWARD. (2019). RETRIEVED FROM HEATING - PLUMBING, AIR CONDITIONING MAGAZINE WEBSITE : [HTTPS://WWW.HPACMAG.COM/PLUMBING/WESTCOM-PLUMBING-OWNER-FEMALE-APPRENTICES-CCA-AWARD/1004126214/](https://www.hpacmag.com/plumbing/westcom-plumbing-owner-female-apprentices-cca-award/1004126214/).

WESTON, K. M. (1982). THE APPRENTICESHIP AND BLUE COLLAR SYSTEM. PUTTING WOMEN ON THE RIGHT TRACK.

WHEAT, V., & NIEBEL, C. (1978). APPRENTICESHIP AND OTHER BLUE COLLAR JOB OPPORTUNITIES FOR WOMEN P. 1–34.

WICKS-LIM, J. (2013). A STIMULUS FOR AFFIRMATIVE ACTION? THE IMPACT OF THE AMERICAN RECOVERY AND REINVESTMENT ACT ON WOMEN AND MINORITY WORKERS IN CONSTRUCTION. WEISSKOPF CONFERENCE.

WOMEN BUILDING FUTURES | HOME. (2020). RETRIEVED FROM [HTTPS://WWW.WOMENBUILDINGFUTURES.CA/](https://www.womenbuildingfutures.ca/)

WOMEN IN NECA. (2020). RETRIEVED OCTOBER 23, 2020, FROM [HTTPS://WWW.NECANET.ORG/ABOUT-US/MEMBER-GROUPS/WOMEN-IN-NECA](https://www.necanet.org/about-us/member-groups/women-in-neca).

WOMEN IN RESOURCE DEVELOPMENT CORPORATION – WRDC. (N.D.). RETRIEVED FROM [HTTPS://WRDC.CA/](https://wrdc.ca/).

WOMEN IN SKILLED TRADES SCHOLARSHIP PROGRAM QUALIFICATION QUESTIONS. (N.D.).

WOMEN IN TRADES | ITA BC. (2020). RETRIEVED OCTOBER 15, 2020, FROM [HTTPS://WWW.ITABC.CA/WOMEN-TRADES/OVERVIEW](https://www.itabc.ca/women-trades/overview).

WOMEN UNLIMITED. (2020). RETRIEVED FROM [HTTP://WWW.WOMENUNLIMITEDNS.CA/PROGRAMS](http://www.womenunlimitedns.ca/programs).

WORRALL, L. (2012). ORGANIZATIONAL CULTURES: OBSTACLES TO WOMEN IN THE UK CONSTRUCTION INDUSTRY. JOURNAL OF PSYCHOLOGICAL ISSUES IN ORGANIZATIONAL CULTURE, 2(4), P. 6–21. [HTTPS://DOI.ORG/10.1002/JPOC.20088](https://doi.org/10.1002/jpoc.20088).

WRIGHT T ET H CONLEY (2018). ADVANCING GENDER EQUALITY IN THE CONSTRUCTION SECTOR THROUGH PUBLIC PROCUREMENT: MAKING EFFECTIVE USE OF RESPONSIVE REGULATION. ECONOMIC AND INDUSTRIAL DEMOCRACY, 41(4), P. 975-996. DOI:10.1177/0143831X17745979.

WRIGHT, T. (2011). A “LESBIAN ADVANTAGE”? ANALYSING THE INTERSECTIONS OF GENDER, SEXUALITY AND CLASS IN MALE-DOMINATED WORK. EQUALITY, DIVERSITY AND INCLUSION, 30(8), P. 686–701. [HTTPS://DOI.ORG/10.1108/02610151111183207](https://doi.org/10.1108/02610151111183207).

WRIGHT, T. (2013). UNCOVERING SEXUALITY AND GENDER: AN INTERSECTIONAL EXAMINATION OF WOMEN'S EXPERIENCE IN UK CONSTRUCTION. CONSTRUCTION MANAGEMENT AND ECONOMICS, 31(8), P. 832–844. [HTTPS://DOI.ORG/10.1080/01446193.2013.794297](https://doi.org/10.1080/01446193.2013.794297).

WRIGHT, T. (2014). CENTRE FOR RESEARCH IN EQUALITY AND DIVERSITY SCHOOL OF BUSINESS AND MANAGEMENT THE WOMEN INTO CONSTRUCTION PROJECT: AN ASSESSMENT OF A MODEL FOR INCREASING WOMEN'S PARTICIPATION IN CONSTRUCTION.

WRIGHT, T. (2015). NEW DEVELOPMENT: CAN 'SOCIAL VALUE' REQUIREMENTS ON PUBLIC AUTHORITIES BE USED IN PROCUREMENT TO INCREASE WOMEN'S PARTICIPATION IN THE UK CONSTRUCTION INDUSTRY? *PUBLIC MONEY AND MANAGEMENT*, 35(2), p. 135–140.

WU, G., DUAN, K., ZUO, J., YANG, J., & WEN, S. (2016). SYSTEM DYNAMICS MODEL AND SIMULATION OF EMPLOYEE WORK-FAMILY CONFLICT IN THE CONSTRUCTION INDUSTRY. *INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH*, 13(11). [HTTPS://DOI.ORG/10.3390/IJERPH13111059](https://doi.org/10.3390/ijerph13111059).

ANNEXE A

Stratégies éprouvées pour accroître la diversité raciale et de genre sur les chantiers de construction¹

1. Donner la priorité à la diversité dès le premier jour de la conception du projet. Budgéter et planifier la diversité.
2. Il est prouvé que les accords de travail sur les projets améliorent les performances en matière de diversité.
3. Mettre en place un comité d'accès et d'opportunités (CAO) qui inclut toutes les parties prenantes, qui se réunit tous les mois et qui examine rigoureusement les données de suivi et les stratégies de conformité.
4. Établir et budgétiser un système complet de rapports et de suivi, y compris la collecte de documents écrits sur toutes les demandes de main-d'œuvre et les réponses des syndicats.
5. Utiliser l'analyse HIPP (High Impact Poor Performers) pour identifier et améliorer les moins performants.
6. Les objectifs de participation de la main-d'œuvre sont un plancher, pas un plafond. Les objectifs de participation de la main-d'œuvre sont un plancher et non un plafond. Viser plus haut que les objectifs.
7. Rendre compte des données au moins une fois par mois dans un format en ligne et consultable.
8. Établir dès le processus d'appel d'offres que les équipes de base ne sont pas une excuse pour ne pas respecter la diversité de la main-d'œuvre exigée par le contrat. Donner la priorité au placement de femmes et de personnes de couleur dans les équipes principales afin de garantir un emploi stable et une formation cohérente.
9. Mettre fin au « checkerboarding ». Arrêter la pratique consistant à déplacer les femmes et les personnes de couleur d'un poste à l'autre pour atteindre les objectifs de diversité. Cette pratique interrompt la formation en cours d'emploi des gens de métier et fait en sorte que moins de femmes restent dans les métiers.
10. Mettre fin à l'isolement des femmes de métier sur les chantiers. Affecter les femmes de métier, en particulier celles qui sont nouvelles dans le métier, par paires ou plus;

¹ Traduction de la liste du PGTI (2020 : 2).

11. Les WBE ne sont pas une solution. Historiquement, les WBE embauchent les femmes à des taux inférieurs à ceux des autres entrepreneurs.
12. Lorsque les sous-traitants ne respectent pas leurs contrats, leur infliger des amendes en utilisant le modèle de New Haven, à savoir une notification claire suivie de petites amendes initiales avec une escalade agressive.
13. C'est l'augmentation du nombre et de la présence de femmes de métier sur les chantiers qui changera l'industrie et qui stimulera tous les objectifs de diversité. Embaucher plus de femmes.

Annexe B

Démarche de changement permettant l'inclusion dans un contexte organisationnel collaboratif avec les parties prenantes

| Phases | DÉMARCHE DE CHANGEMENT PERMETTANT L'INCLUSION DANS UN CONTEXTE ORGANISATIONNEL COLLABORATIF AVEC LES PARTIES PRENANTES | | | |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Préalable analyse préliminaire au changement: Identification de la situation à changer (éveil) | Préparation du changement: définition de la situation désirée (éveil) | Mise en œuvre et suivi des actions de changement (transition) | Évaluation et durabilité du changement (ritualisation) |
| Activités à réaliser | <ul style="list-style-type: none"> Rencontres avec les responsables du changement en EDI dans l'organisation/ analyse des dispositions et réceptivités au changement en EDI Création d'un comité de changement incluant les GHSM-formations Analyse de l'environnement interne et externe de l'organisation Cartographie des acteurs-actrices/parties prenantes au changement incluant les GHSM Choix des données à collecter sur l'inclusion (référence schéma sur l'inclusion dans un contexte organisationnelle) et sur le changement (profils des organisations/parties prenantes, réceptivité, résistances) Choix des méthodes et réalisation de la collecte de données (analyse documentaire, entrevues, observation, sondage, etc.) et détermination de l'ampleur de la collecte des données Diagnostic sur la situation à changer (arbre à problème, tableau obstacles systémiques) ou des opportunités à saisir-pratiques porteuses | <ul style="list-style-type: none"> Présentation du rapport et rencontres de travail avec les parties prenantes impliquées-formations Détermination de la situation désirée: identification des leviers et obstacles/résistances au changement (champs de force et facteurs qui influencent l'intégration d'un changement) et des moyens (arbre à objectif) Analyse du positionnement, engagement et stratégie de gestion des acteurs/actrices-pp du changement (leader, opposants.es, supporteur.trices, allié.es) Détermination des objectifs, résultats ou mesures, indicateurs (smart), activités et risques (modèle logique) Analyse de la faisabilité (organisationnelle, légale, sociale, financière, géographique, technologique) Détermination des rôles des gestionnaires et des mécanismes de gestion du changement-structure de gouvernance incluant les GHSM et le leadership inclusif Affectations des ressources pour la réalisation du plan et projets à réaliser incluant les GHSM Estimation du rythme d'introduction du changement et calendrier Estimation des incidences financières et budget | <ul style="list-style-type: none"> Analyser la réceptivités des parties prenantes au changement et choix des approches de gestion changement des parties prenantes Résolution de problèmes-préoccupations et résistances au changement (gestion des conflits, gestion des crises, etc.) Rencontres et outils de suivis-réalisation des activités (Analyse des écarts, prise de décisions et ajustements) | <ul style="list-style-type: none"> Réaliser une évaluation des résultats atteints (mi parcours ou à la fin) (pertinence, impact résultats atteints, engagements, gestion, etc.) |
| Communication | <ul style="list-style-type: none"> Favoriser l'engagement et les savoirs de l'organisation et des parties prenantes (en lien avec l'auto-identification, la sous-représentation, la gestion des émotions et des situations difficiles) | <ul style="list-style-type: none"> Faciliter la compréhension commune du contenu du plan/projets par des rencontres, langage, outils, etc., Convenir et partager les valeurs à privilégier et la pertinence de l'engagement Stratégies de communication et des moyens d'action | <ul style="list-style-type: none"> Axer sur la communications sur la gestion des changements et le déploiement des actions Mettre en place des espaces d'apprentissages et de dialogue | <ul style="list-style-type: none"> Partager les leçons apprises pour les projets futurs |
| types | <ul style="list-style-type: none"> Recherche organisationnelle | <ul style="list-style-type: none"> Idéation-design thinking | <ul style="list-style-type: none"> Gestion | <ul style="list-style-type: none"> Organisation apprenante |
| Documents | <ul style="list-style-type: none"> Identification du plan d'intervention Offre de services d'expertise Rapport d'un rapport sur l'identification de la situation à changer | <ul style="list-style-type: none"> Plan EDI ou documents de définition et planification du ou des projets | <ul style="list-style-type: none"> Comptes-rendu Rapports d'avancement (succès atteints, amélioration à apporter, etc.) Outils de diffusion | <ul style="list-style-type: none"> Rapport d'évaluation Rapport de fin de plan/projet Publications sur l'expérience |

**Secrétariat
à la condition
féminine**

Québec 

