

Les pionnières perpétuelles

Élise Dumont-Lagacé

Number 2, Spring 2021

L'attente

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/98652ac>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue L'Esprit libre

ISSN

2563-5425 (print)

2564-1824 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Dumont-Lagacé, É. (2021). Les pionnières perpétuelles. *Siggi*, (2), 7–9.

Les pionnières perpétuelles

ÉLISE DUMONT-LAGACÉ,
Montréal

Tricoteuse du dimanche, cueilleuse saisonnière et enseignante de sociologie au collégial en précarité permanente, Élise milite pour l'égalité entre les hommes et les femmes dans les milieux non traditionnels avec l'organisme Action travail des femmes.

Fin novembre, je parcours mon fil de nouvelles en buvant un café. Un billet intitulé « Mesdames, à vos outils! » attire mon attention. Je sais bien que les articles sur les travailleuses de l'industrie sont, à l'image des femmes sur les chantiers, plutôt rares.

Il s'agit ici d'un billet signé par une association de patron·ne·s : « Fini la discrimination dans la construction, laissons place à la diversité, à l'inclusion et aux talents des gens, peu importe leur sexe. Il y a une place pour vous, mesdames! » Une affirmation curieuse au vu de la composition fortement homogène et quasi inchangée de l'industrie depuis 50 ans. Un paysage fixe sans horizon qui révèle le destin collectif des travailleuses de métiers. Ce destin peut être saisi en deux simples statistiques : un taux de représentation presque inébranlable à environ 2 % et un taux de départ persistant à près de 60 %.

Découvrir la fin de la discrimination dans un journal quotidien pourrait réjouir celles et ceux en attente de prophéties. Or, c'est davantage au contexte économique actuel qu'à l'aboutissement des luttes pour l'accès à l'égalité entre les hommes et les femmes dans cette industrie que l'on doit l'apparition et le fleurissement de ces petits articles commandités.

Ces billets enthousiastes ont une fonction précise en contexte de pénurie de main-d'œuvre : ils déroulent le tapis rouge aux femmes devant l'édifice de la construction redécoré pour l'occasion, leur faisant miroiter un avenir radieux. L'édifice est imposant :

12 % du PIB
50 milliards \$ d'investissement annuel
26 000 employeur·se·s
175 893 travailleur·se·s
97,6 % d'hommes
177 200 000 heures travaillées
7 600 000 000 \$ en masse salariale

Sur sa façade fraîchement repeinte sont affichées de grandes bannières aux couleurs attrayantes où on peut lire des messages tels que : « Aujourd'hui, une chose est certaine, terminés les clichés. »

Une agence cherchait récemment « des travailleuses âgées de 25 à 45 ans qui sont charismatiques, aiment leur travail et ont un style de vie actif » pour mousser une campagne de recrutement de nouveaux et jeunes talents. Une autre association, dans un écrit destiné au grand public, présentait l'industrie de la construction au Québec comme « un bel exemple de l'intégration des femmes », ajoutant même que « les chiffres de 2018 étaient positifs dans la mesure où 2,13 % de la main-d'œuvre active était composée de femmes! » Dans son dernier bilan, la Commission de la construction du Québec (CCQ) qualifiait, à son tour, le taux de représentation des femmes de 2,45 % de « hausse considérable de la présence des femmes ».

**« Innovation,
diversité et
messages
positifs sont
les pièces
maîtresses
du projet de
rénovation
actuel qui [...] opère un
effacement
du passé. »**

Innovation, diversité et messages positifs sont les pièces maîtresses du projet de rénovation actuel qui, par un étrange procédé, opère un effacement du passé et sa réécriture au goût du jour. Une vitre-miroir est apposée sur la façade : elle empêche de voir les fondations vétustes et renvoie à elles-mêmes les femmes qui n'auraient pas réussi à y « faire leur place » alors que les portes leur seraient grandes ouvertes.

Quiconque se penche sur la condition des travailleuses de métiers et sur l'évolution de leur situation constatera d'abord qu'elles visitent l'édifice de la construction depuis longtemps. Un survol des écrits des 40 dernières années produit une forte impression de déjà-vu. L'éventail des résistances et obstacles qui caractérisent et entravent les parcours des femmes est, à quelques détails près, inchangé. Et les analyses produites le sont elles aussi : on pourrait y voir un manque d'originalité. J'ai retrouvé cette même impression chez Susan Eisenberg, une électricienne qui a fait ses débuts dans l'industrie de la construction aux États-Unis en 1978 et qui a publié, en 1998, un ouvrage intitulé *We'll Call You if We Need You*.

Dans la préface de son livre réédité en 2018, Eisenberg constatait avec effroi qu'on trouve encore « aujourd'hui des journaux qui parlent des femmes apprenties comme des “pionnières”¹ ». Le mot qualifie toujours l'expérience intrinsèque des travailleuses et à travers lui se trouvent aussi les attentes persistantes à leur égard, comme me l'expliquait Victoria, une travailleuse :

Tu redeviens pionnière de nouveau sur chaque chantier. C'est ça qui est embêtant. Les femmes, ce n'est pas nouveau dans la construction. Mais c'est comme si les femmes devaient toujours se réinventer et devenir des pionnières, des championnes qui n'ont pas le droit à l'erreur.

¹ Susan Eisenberg, *We'll Call You if We Need You*, Ithaca : Cornell University Press, 2018 [1998], p. ix. L'autrice traduit.

² Susan Eisenberg, *op. cit.*, p. 204. L'autrice traduit.

Ce recours à l'image des pionnières produit deux effets (qui ne sont pas dépourvus d'intérêt pour l'industrie) : il permet de faire oublier celles qui y étaient et qui y ont laissé sueur et larmes, et il procure une impression de nouveauté au fur et à mesure que de nouvelles travailleuses sont intégrées.

Au Québec, le taux de représentation des femmes est frappé par une remarquable inertie — malgré quelques soubresauts en période prospère — et aucune des cibles fixées ces 25 dernières années, aussi modestes fussent-elles, n'a été atteinte.

« 2000 femmes pour l'an 2000 »
« 3 % de femmes en 2018 »

Comme le souligne Eisenberg, « les travailleuses ne trouvent aucune raison inhérente au travail lui-même qui justifierait l'extraordinairement bas pourcentage de femmes² ». Il semble plus aisé pour l'industrie d'en faire

une question de caractère individuel, alors que toutes les analyses sérieuses ont depuis longtemps identifié les obstacles systémiques qui entravent les parcours des travailleuses (et ont proposé des solutions).

Ces barrières, qui n'existent que parce qu'elles sont des femmes, prennent une intensité particulière en raison du fonctionnement unique de l'industrie et de sa banalisation obstinée des obstacles spécifiques rencontrés. Ces violences et leurs effets sont bien documentés :

refus d'embauche	représailles
déni de compétences	isolement
congédiement pour grossesse	remises en question
harcèlement sexuel	détresse
déni d'autorité	atteintes à l'intégrité
mise à l'épreuve	pauvreté
mise à l'écart	atteintes aux droits fondamentaux
extorsion	

Au Québec, les récents efforts de l'industrie se sont limités à accroître l'accueil de nouvelles travailleuses. En effet, admettant que les départs de travailleuses venaient contrecarrer la croissance des entrées, la Commission de la construction a ouvert les valves pour intégrer davantage de nouvelles recrues. Peut-être qu'en augmentant le débit, les fuites seront oubliées à défaut d'être colmatées...

« Elles sont prises dans une porte tournante qui les expulse de l'industrie au fur et à mesure qu'elles en franchissent le seuil. »

♦ ♦ ♦

Fin novembre 2020, le ministre du Travail du Québec fait l'allocution d'ouverture d'un « forum stratégique » organisé dans la foulée d'un projet de relance soutenu par des investissements publics majeurs. La conjoncture est parfaite pour annoncer de grands travaux de refonte de l'édifice. Hélas, le ministre se contente, à son tour, de dérouler une bannière défraîchie : l'égalité entre hommes et femmes est une valeur importante qui, espère-t-il, « percolera » dans les milieux. Il termine son laïus en rappelant aux femmes « qu'elles ont une place ».

Les mesures structurelles devront attendre, tout comme les travailleuses d'hier et d'aujourd'hui. Elles sont prises dans une porte tournante qui les expulse de l'industrie au fur et à mesure qu'elles en franchissent le seuil.

Elles doivent attendre que « les mentalités changent », « que les vieux partent », « que la nouvelle génération arrive ». Elles doivent « attendre leur tour », « attendre d'être appelées », « rester positives » et, surtout, « ne pas forcer les choses ». Tout cela se comprend facilement, comme me le mentionnait un représentant patronal : « Les employeurs [et employeuses] n'aiment pas les mesures contraignantes. »

Eisenberg — et bien d'autres — l'affirme depuis longtemps : l'industrie a besoin de changements structurels et non cosmétiques. Le verdict est sans appel : l'édifice est pourri, la charpente est atteinte et toutes les couches de peinture — si minutieusement appliquées soient-elles — n'arriveront pas seules à le restaurer.