FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

UNIVERSITY OF WESTMINSTER

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING AND WOODWORKERS

Les femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie

Kit de ressources pour l'egalite hommes-femmes au travail

Table des matières

PRÉFACE 2

RÉSUMÉ 4

I. INTRODUCTION 6

A. Contexte 7
B. Aperçu de la présence des femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie 8
C. Un secteur en transition 16
Pénuries de main-d'œuvre et de compétences 16
Les défis posés par le changement climatique 16

II. METHODE 18

A. Le projet 19
B. L'enquête de la FETBB 21
Les répondants 21
Adhésion et représentation des femmes selon les répondants à l'enquête 22
C. Limitations de l'étude 24
Données d'enquête et littérature universitaire 24
Définir les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie 24

III. KIT DE RESSOURCES POUR L'EGALITE HOMMES-FEMMES AU TRAVAIL 26

A. Politique d'emploi 27
B. Culture et image du secteur 30
C. Politiques et pratiques en matière de ressources humaines 34
Recrutement 34
Avancement professionnel 34
Mentorat 34
D. Conditions de travail 37
Santé et sécurité au travail 37
Équilibre vie privée/vie professionnelle 40
E. Formation et éducation 44

IV. RECOMMANDATIONS FINALES 46

Liste des références 49
Annexe 51
Notes de page 52
Liste des acronymes 53
Remerciements 55

Préface

Les femmes qui travaillent dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie de l'Union européenne (UE) demeurent fortement sous-représentées. Si la tendance est à l'amélioration, le rythme de progression est lent, beaucoup trop lent. Il convient de remédier à cet état de fait, et les acteurs du secteur doivent se concentrer davantage sur les opportunités qui existent de concrétiser la transformation nécessaire. Le pacte vert pour l'Europe, l'ère numérique, la vague de rénovations pour l'Europe et la transition vers une industrie à émissions de carbone faibles ou nulles devraient générer davantage d'emplois qualifiés pour les femmes et les jeunes – des travailleurs qui font aujourd'hui cruellement défaut pour combler les pénuries de main-d'œuvre dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie. Toutefois, cette mutation doit reposer sur des emplois directs et de qualité, sur une formation et des compétences adéquates, sur une rémunération équitable ainsi que sur une protection sociale efficace.

Les syndicats ont un rôle crucial à jouer dans cette transition. La FETBB continuera à faire pression afin d'obtenir une stratégie en matière d'égalité hommes-femmes au niveau européen et d'intégrer la dimension de genre dans chaque domaine d'action. Ce travail a débuté en 2011 avec la création du réseau des femmes de la FETBB, chargé de traiter des problématiques liées au genre dans nos secteurs et de partager des initiatives, en trouvant un espace à exploiter dans le débat avec les autres organisations européennes, au sein de la Confédération européenne des syndicats (CES) et avec l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB). En 2019, nous avons élu deux femmes en tant que membres de son nouveau présidium (2 sur 7 membres, soit 28,5 %). À la suite de la résolution sur l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée lors du congrès de la FETBB en 2019, ce thème est devenu une priorité horizontale et fait désormais partie intégrante des critères pris en considération pour le choix de l'ensemble du personnel politique.

La présente étude renforce notre engagement à promouvoir l'égalité hommes-femmes, à recenser, en collaboration avec nos affiliés, les principaux problèmes rencontrés par les femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, mais aussi à mettre en lumière les bonnes pratiques et les bons exemples de solutions pour surmonter les obstacles, ainsi qu'à présenter ces solutions de manière pratique et ciblées pour tous les travailleurs de nos secteurs.
À l'échelle nationale, les syndicats jouent un rôle essentiel en étant les fers de lance de la transition et en intégrant la dimension de genre au niveau national ou sectoriel et au niveau de chaque entreprise. Afin de les aider dans cette tâche, nous avons élaboré le présent guide, qui comprend des bonnes pratiques et des politiques déjà mises en place pour répondre aux besoins des femmes et constitue ainsi un outil pratique et utile pour les négociateurs des conventions collectives de travail.

Nina Kreutzmann
Présidente du réseau des femmes de la FETBB

Tom Deleu
Secrétaire générale de la FETBB

« La présente étude renforce notre engagement à promouvoir l'égalité hommes-femmes. »

Résumé

L'objectif global de ce projet, mené au nom de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB), est de renforcer, consolider et promouvoir l'égalité de genre et la représentation des femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, en améliorant ainsi la diversité de genre et en augmentant le nombre de femmes occupant des postes de direction, en accordant une priorité particulière au dialogue social, y compris au niveau européen, dans un contexte de grave pénurie de main-d'œuvre et de compétences.

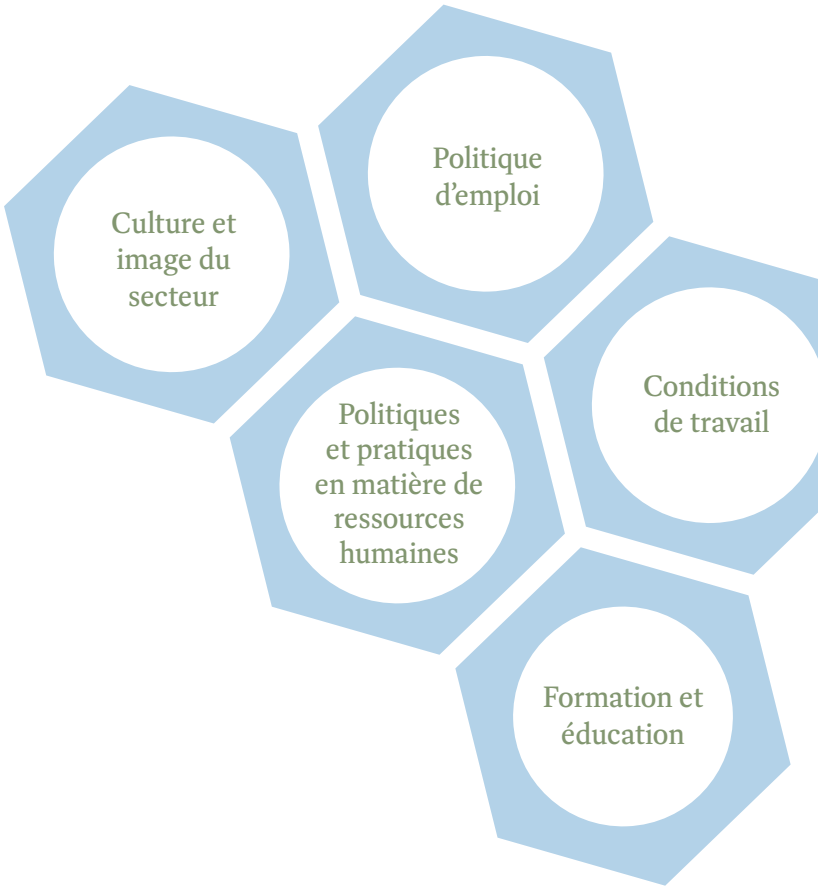
Ce projet se propose de contextualiser le faible niveau de participation des femmes à ces secteurs et de mettre en évidence les obstacles à l'entrée, à la fidélisation et à la progression des femmes dans ces secteurs. Il fait suite à une enquête gérée par la FETBB en 2020-2021 et a comporté les étapes suivantes :

- collecte de données statistiques sur la présence des femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie ;
- recensement des bonnes pratiques et des expériences en matière de dimension de genre dans les négociations et les conventions collectives dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie. Pour ce faire, il a notamment été procédé à une vaste analyse de la littérature consacrée à la transformation du secteur de la construction et à une analyse des données du questionnaire de l'enquête de la FETBB ;
- élaboration d'un kit de ressources pratique et spécifique au secteur en vue d'accroître la participation des femmes aux secteurs de la construction, du bois et de la foresterie ;
- recensement des priorités en matière de politiques d'égalité hommes-femmes à différents niveaux.

Le kit de ressources s'articule autour de cinq grands thèmes : la politique d'emploi, la culture et l'image du secteur, les politiques et pratiques en matière de ressources humaines, les conditions de travail et la formation et l'éducation. Chaque section thématique met en lien le thème avec l'égalité hommes-femmes, fournit une liste d'actions spécifiques à envisager pour améliorer l'égalité hommes-femmes et présente des exemples de règles et de pratiques mises en exergue par les affiliés nationaux de la FETBB lors de l'enquête.

Les représentants syndicats peuvent s'inspirer de ce kit de ressources pour lancer, soutenir et surveiller des actions, y compris par l'intermédiaire de la négociation collective, dans le but

- de soutenir les changements des pratiques d'emploi actuelles dans le secteur ;
- de mettre en œuvre des politiques d'égalité hommes-femmes et des priorités en matière de santé et de sécurité au travail tenant compte de la dimension de genre, appuyées par des objectifs spécifiques, sur le lieu de travail et ailleurs ;
- modifier les pratiques en matière de ressources humaines grâce à la prise en compte de la dimension de genre ;
- veiller à ce que les salariés hommes et femmes aient droit à des dispositifs décents de conciliation vie privée/vie professionnelle ;
- remédier aux déséquilibres entre hommes et femmes dans l'éducation et la formation.



I. Introduction

A Contexte

La participation des femmes aux secteurs de la construction, du bois et de la foresterie est directement pertinente pour plusieurs volets du programme stratégique actuel de l'Union européenne (UE). Les projections à long terme de la main-d'œuvre de ces secteurs prévoient de graves pénuries, en raison du vieillissement de la main-d'œuvre et du nombre élevé de retraites anticipées. Cette évolution pourrait faire des femmes une source importante de nouveaux talents pour la main-d'œuvre, en ouvrant la voie à un secteur de la construction plus inclusif, tout en étant plus respectueux de l'environnement et plus innovant.[1] Les femmes qui travaillent dans les secteurs européens de la construction, de la foresterie et du bois sont extrêmement sous-représentées, et ce, alors qu'elles sont de plus en plus nombreuses dans les programmes d'enseignement supérieur[2]. Les efforts déployés par le secteur de la construction pour réduire ou éliminer leur production de carbone et inclure des technologies et pratiques plus durables sur le plan environnemental entraînent la création de nouveaux emplois. Il importe de veiller à ce que ces emplois ne débouchent pas sur la création de ghettos professionnels compartimentés dans lesquels les femmes ne peuvent occuper que des postes faiblement qualifiés et rémunérés.

La persistance des schémas de carrière traditionnels basés sur un emploi et des trajectoires à temps complet renforce les préjugés sexistes sur les carrières dans ce secteur. Différents universitaires ont mis au jour les obstacles structurels, culturels et organisationnels qui expliquent la faible représentation des femmes dans ce secteur. Parmi ces obstacles figurent[3] :

- la nature fragmentée du secteur de la construction, caractérisée notamment par plusieurs niveaux de sous-traitance et par des préoccupations à court terme concernant la production ;
- la fragmentation de l'emploi, caractérisée notamment par la prévalence du travail indépendant et le recours accru au travail intérimaire ;
- le manque de connaissance et d'attrait du secteur ;
- les stéréotypes traditionnels et les attitudes sexistes, y compris la persistance d'une culture machiste ;
- une culture, un réseautage et un environnement dominés par les hommes ;
- des critères de sélection inappropriés pour le recrutement et les possibilités d'avancement professionnel ;
- l'absence de pratiques et procédures de recrutement formalisées, au profit de pratiques de recrutement discriminatoires fondées sur le « bouche à oreille » et non sur les qualifications ;
- des programmes d'enseignement et formation professionnels (EFP) dominés par les hommes ;
- l'absence de mentors et de modèles de référence ;
- des conditions de travail et d'emploi médiocres et inappropriées, en particulier les longues heures de travail (tant sur chantier que dans le cadre des professions libérales) et l'absence de possibilités de travail flexible et de conciliation de la vie personnelle et professionnelle.

Malgré les initiatives adoptées en vue d'accroître la participation des femmes dans l'ensemble de l'Europe, l'ampleur de la domination masculine dans le secteur de la construction a peu évolué au cours des 30 dernières années : la participation des femmes dans le secteur atteignait en moyenne 10 % en 2018[4], comme au début des années 1990.

« L'ampleur de la domination masculine dans le secteur de la construction a peu évolué. »

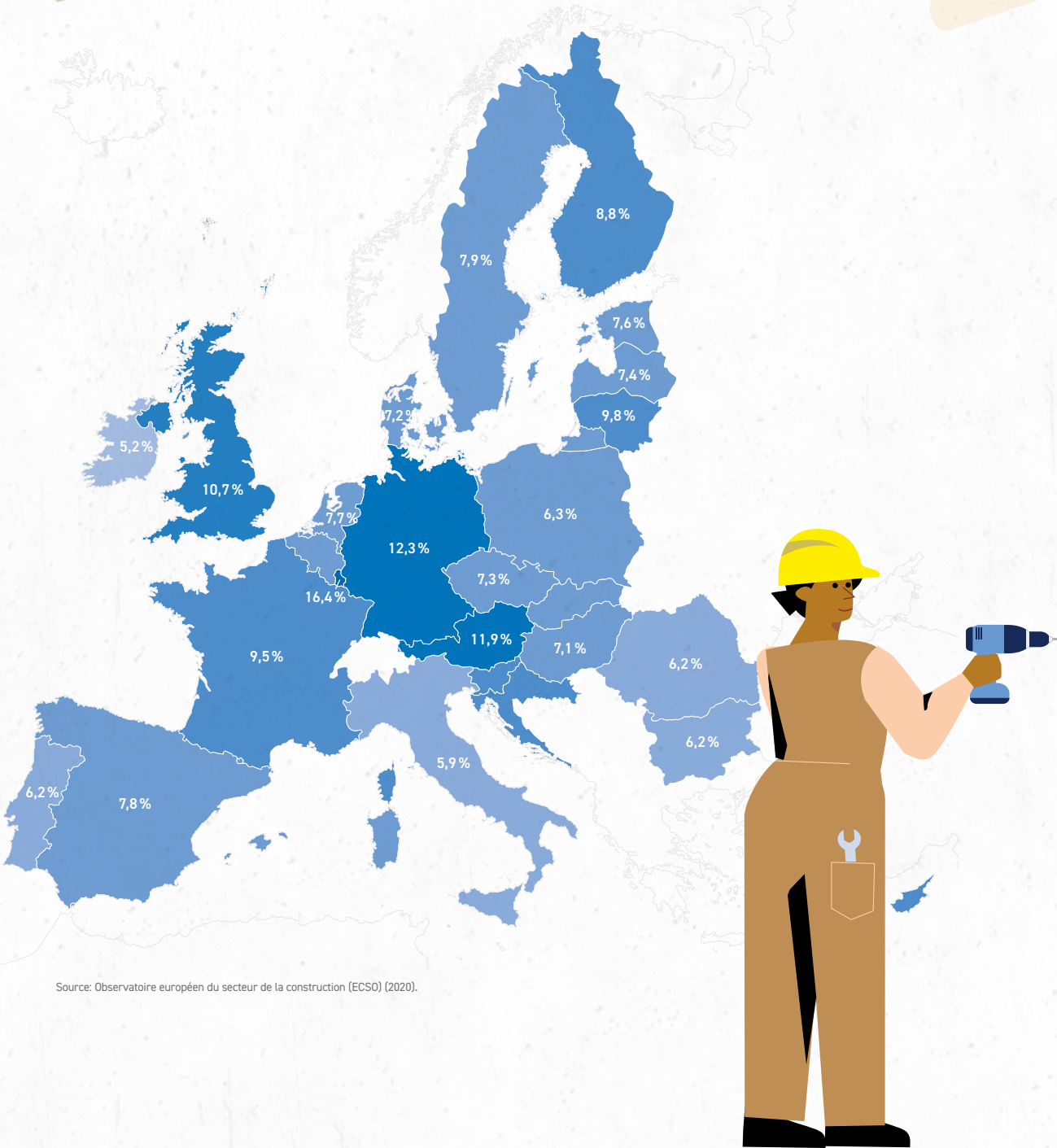
Près de 20 ans se sont écoulés depuis la publication de l'ouvrage « Women in Construction »[5] par l'Institut européen de recherche sur les conditions de travail dans la construction (CLR), qui présentait une enquête menée auprès des partenaires sociaux du secteur européen de la construction, avec l'aide de la FIEC et de la FETBB, sur la présence des femmes dans les professions spécialisées et les politiques, conventions collectives et pratiques jouant un rôle dans leur intégration, y compris dans les réussites obtenues par les syndicats des peintres finlandais et danois. Toutefois, la conclusion tirée était que, si les partenaires sociaux souscrivent, pour la forme, au « discours » sur l'égalité hommes-femmes, celle-ci ne constitue pas une question prioritaire et ne donne pas lieu à des politiques ou à des programmes pour l'égalité des chances, y compris dans les pays d'Europe de l'Est, où les taux de participation sont largement plus élevés[6].

Néanmoins, l'évolution des connaissances, des compétences et des aptitudes nécessaires dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, les impératifs du changement climatique et la pénurie de travailleurs offrent au secteur l'opportunité de devenir plus inclusive et de parvenir à un meilleur équilibre entre hommes et femmes.

B Aperçu de la présence des femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie

L'analyse de la composition de la main-d'œuvre peut s'avérer difficile, étant donné que la définition des frontières du secteur peut varier d'une étude à l'autre. Selon une récente analyse, les femmes représentent 10 % de la main-d'œuvre totale, avec une variation allant de 16,4 % au Luxembourg et 5,2 % en Irlande ; il s'agit d'une augmentation par rapport à 2010, année durant laquelle la moyenne des pays de l'UE et du Royaume-Uni représentait 9,6 % au total[4].

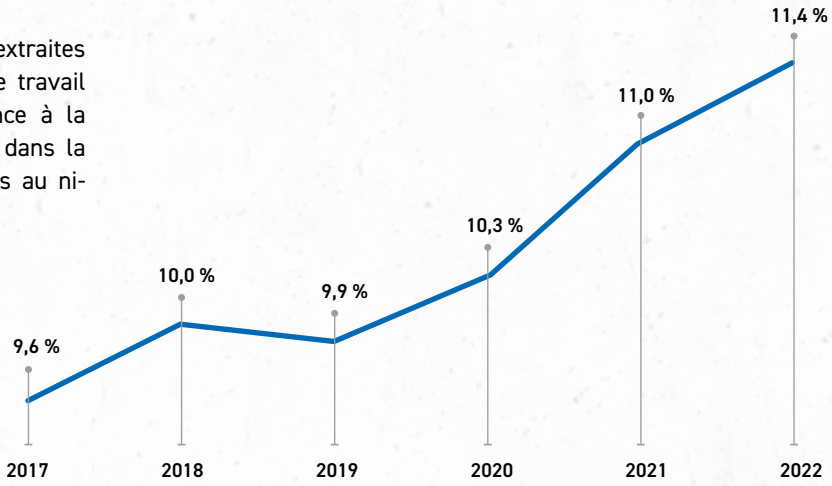
Graphique 1 : Proportion de femmes dans le sous-secteur spécifique de la construction en 2018, en %



Source: Observatoire européen du secteur de la construction (ECSO) (2020).

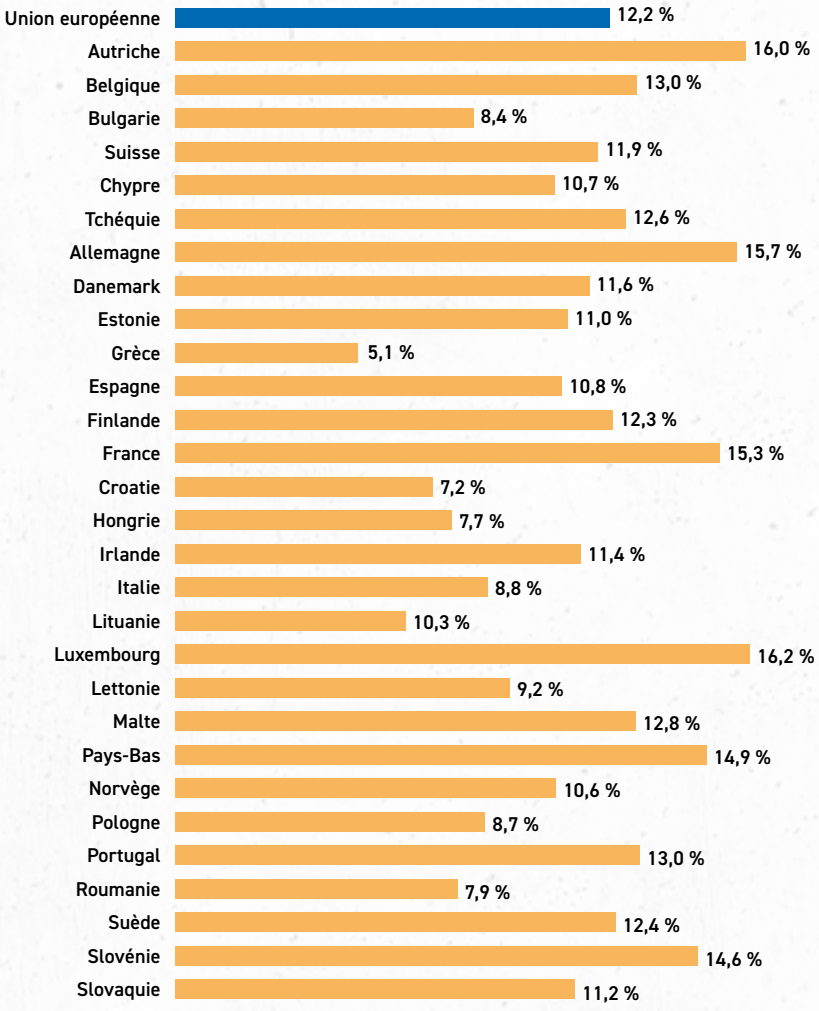
Plus récemment, des données d'Eurostat extraites de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT)[1] ont semblé confirmer cette tendance à la croissance du nombre moyen de femmes dans la construction[2], malgré certaines incertitudes au niveau de la définition :

Graphique 2 : Proportion de femmes employées dans la construction dans l'UE-27 + Norvège et Suisse entre 2017 et 2022



Source : Eurostat

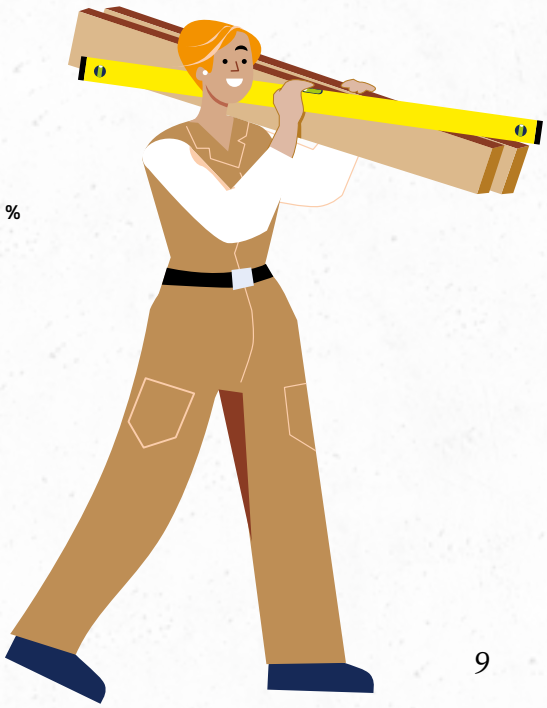
Des variations existent néanmoins d'un pays européen à l'autre :



Source : Eurostat

11,4%
de la main-d'œuvre totale

Graphique 3 : Proportion de femmes dans la construction en Europe en 2022

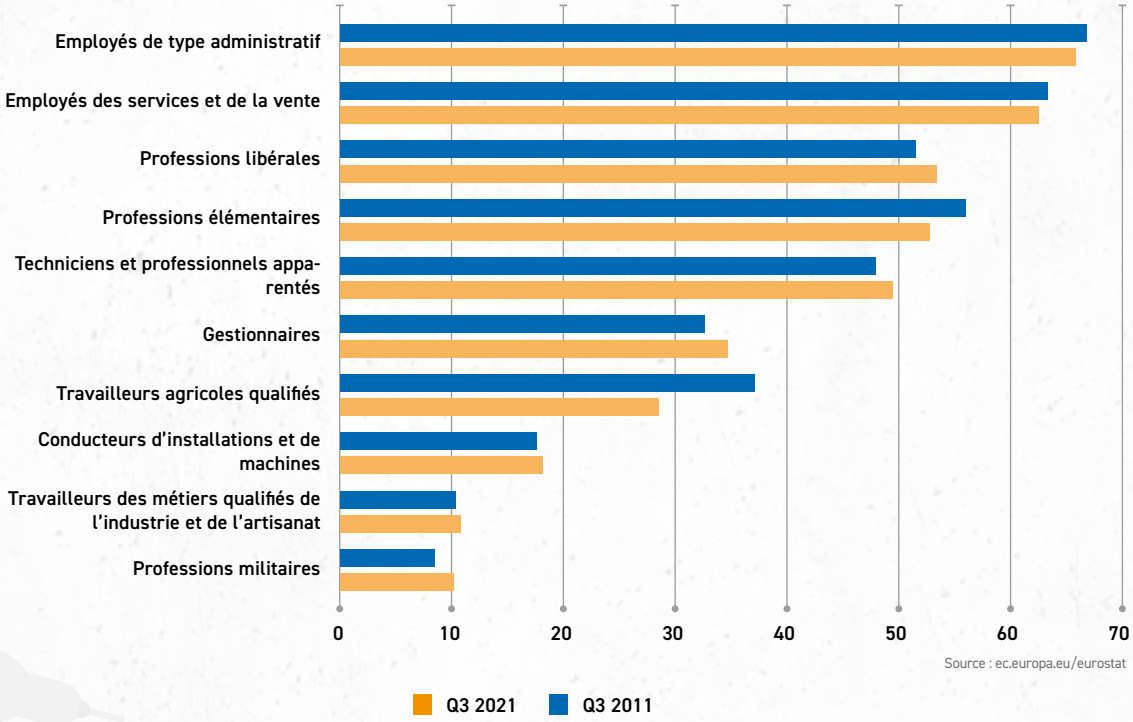


Cette tendance a également été observée au Royaume-Uni, où la proportion de femmes dans la main-d'œuvre du secteur de la construction représente actuellement 15,8 % selon l'Office des statistiques britannique, ce qui constitue son plus haut niveau jamais enregistré et une forte hausse par rapport aux niveaux antérieurs à la pandémie[7].

Toutefois, ces moyennes nationales masquent les écarts entre les professions, puisqu'elles englobent les personnes exerçant une profession libérale, les personnes qui travaillent sur chantier et celles qui exécutent des fonctions administratives.

De fait, si l'on distingue les professions, on remarque que les femmes sont souvent surreprésentées chez les employés de type administratif (66 %), les employés des services et de la vente (54 %) et les professions libérales (54 %), mais ne représentent que 11 % des travailleurs des métiers qualifiés de l'industrie et de l'artisanat[3].

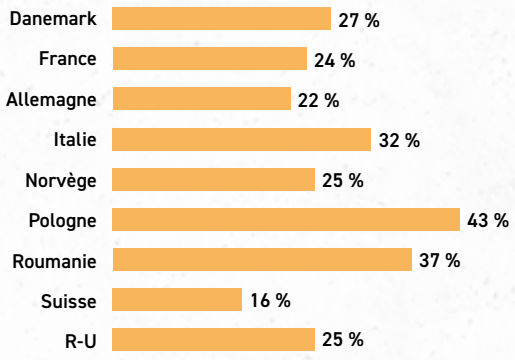
Graphique 4 : Proportion de femmes par profession (âgées de 15+; T3-2011 – T3-2021)



Il n'est pas toujours simple d'évaluer la mesure dans laquelle ces chiffres correspondent à la participation des femmes au secteur de la construction. Par exemple, les données d'Eurostat indiquent qu'en 2018, les femmes représentaient 12 % des ingénieurs civils et 10,5 % des travailleurs du secteur de la construction de bâtiments, mais atteignaient une proportion nettement plus élevée dans les activités d'architecture et d'ingénierie, où elles représentent 30,3 % de la main-d'œuvre.

Ces chiffres ne reflètent pas nécessairement la proportion correspondante de diplômées, qui est souvent beaucoup plus élevée[1].

Graphique 5 : Pourcentage de femmes diplômées dans l'ingénierie, l'industrie manufacturière et la production



Il peut se révéler très difficile de distinguer les différentes branches du secteur – construction, foresterie et bois –, car les données qui enregistrent l'écart hommes/femmes dans les différentes professions et branches sectorielles ne fournissent généralement que des chiffres agrégés pour le secteur manufacturier et regroupe la foresterie avec l'agriculture et la pêche. Toutefois, l'écart entre la participation des femmes et des hommes semble moins marqué dans les secteurs de l'agriculture, de la foresterie et de la pêche[4], avec une participation des femmes chiffrée à 31,3 %, que dans le secteur de la construction (11,4 %)[5].

Pour mettre ces chiffres en perspective, il est utile de les comparer à ceux d'autres secteurs dans lesquels les femmes sont davantage présentes[6] :

Graphique 6 : Proportion de femmes par activité économique (âgées de 15+; T3-2011 – T3-2021)

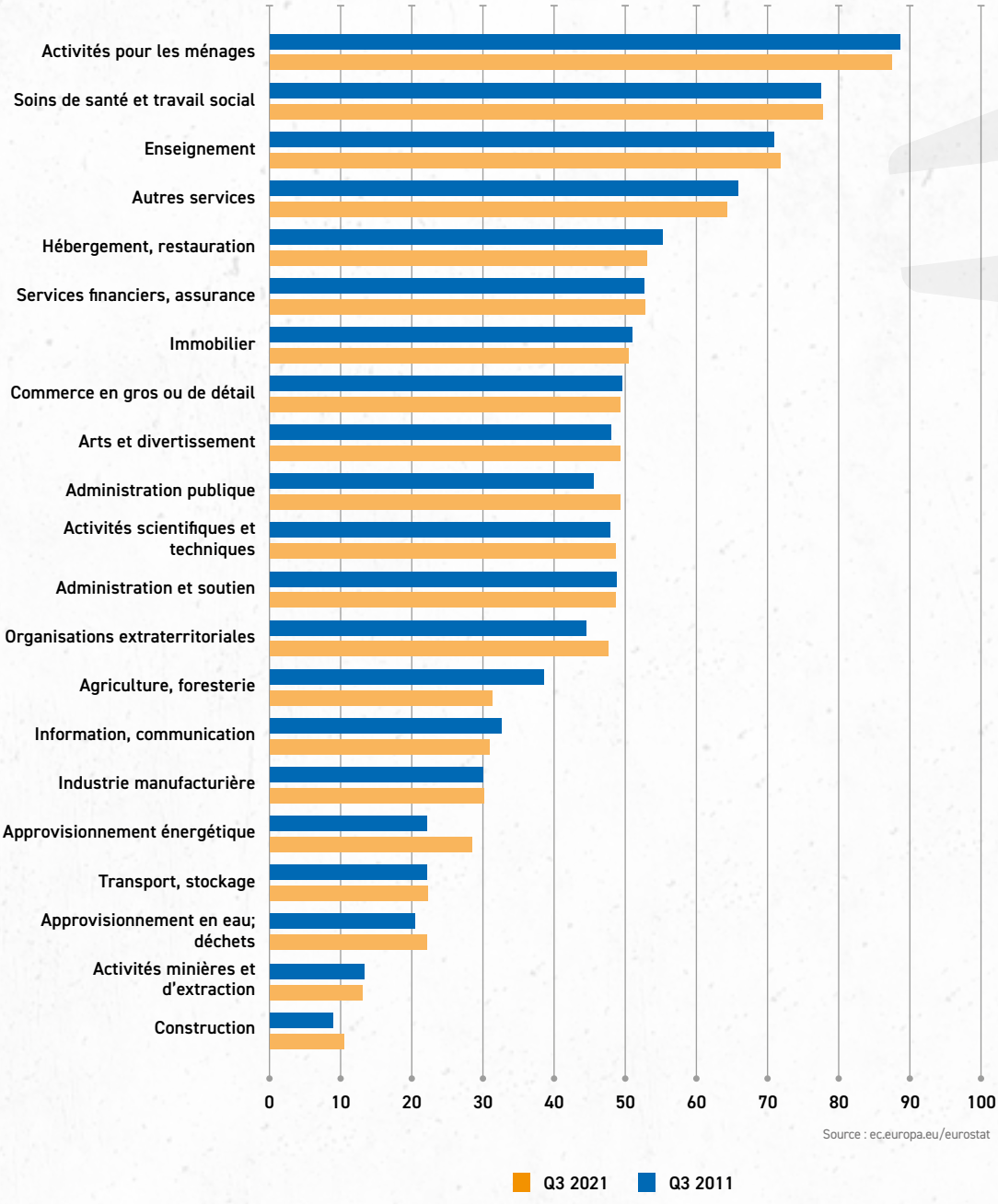
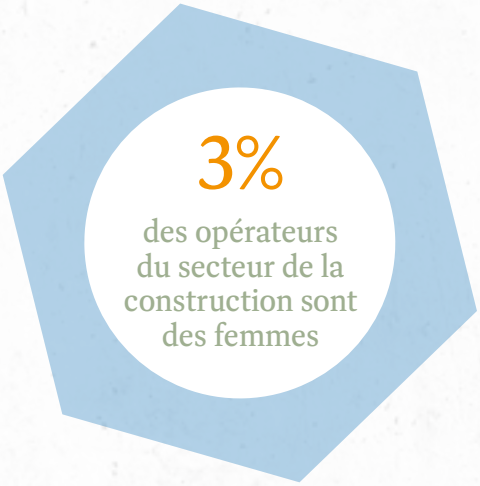
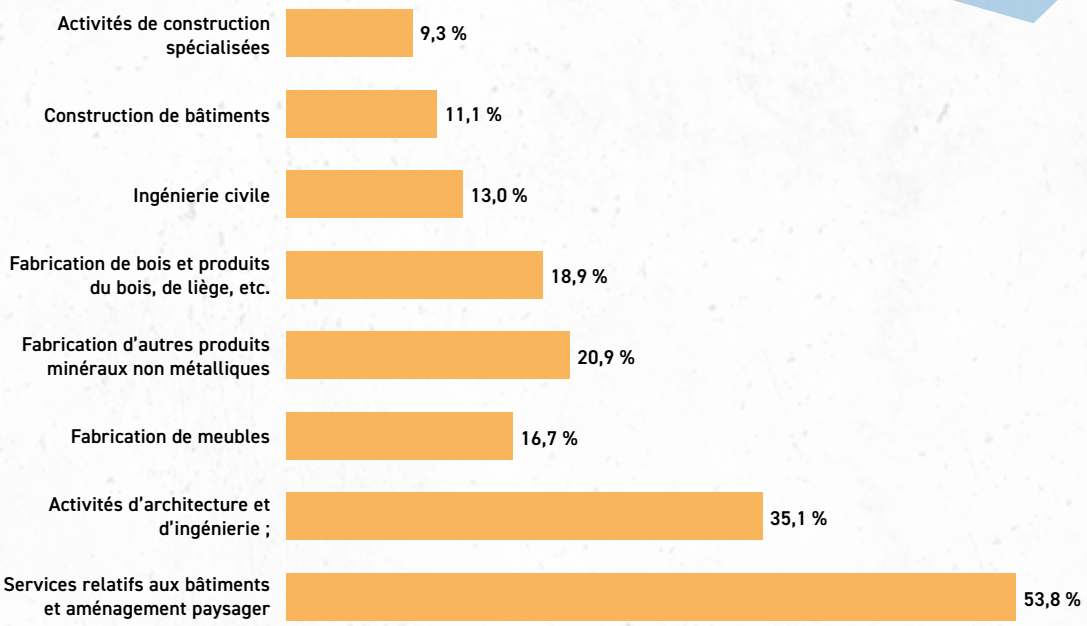


Photo: Rasmus Rønne

Toutefois, ces chiffres masquent à la fois les écarts entre les différentes branches du secteur et un manque de données pour de nombreuses branches. Par exemple, les données d'Eurostat extraites de l'EFT indiquent une moyenne de 14,6 % de femmes dans l'UE-27 en 2022 pour la catégorie « Sylviculture, exploitation forestière, services annexes » (NACE – A2), mais les données nationales sont peu nombreuses et la plupart s'accompagnent d'un avertissement de faible fiabilité. Les données fournies pour d'autres secteurs semblent plus cohérentes[7] :



Graphique 7 : Proportion de femmes employées par secteur dans l'UE-27 + Norvège et Suisse en 2022



Source : Données tirées de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT UE), extraites de la base de données en ligne d'Eurostat en tant qu'ensemble de données lfsa_egan22d. Disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey

Sans surprise, la plus faible proportion de femmes est observée dans les activités de construction spécialisées, un domaine qui couvre les professions artisanales, y compris la démolition et la préparation de chantiers, les travaux d'électricité, la plomberie et les autres activités d'installation du secteur de la construction, ainsi que les travaux d'achèvement et de finition des bâtiments[8]. On trouve, en revanche, la plus forte proportion de femmes dans les services relatifs aux bâtiments et l'aménagement paysager, qui couvrent les activités de nettoyage.

Les chiffres ci-dessus masquent également la proportion beaucoup plus faible de femmes parmi les opérateurs du secteur de la construction, qui demeure extrêmement faible (environ 3 % en 2016)[1], bien qu'il soit difficile d'obtenir des ventilations spécifiques. Par exemple, un récent rapport de l'organisation belge Constructiv[9] a indiqué qu'en 2022, seul 1 % des ouvriers du secteur de la construction étaient des femmes. Certaines professions telles que les échafaudeurs affichent des chiffres encore plus bas (0,3 % en Belgique), certains représentants nationaux allant même jusqu'à dire que les femmes peuvent y être comptées sur les doigts d'une main[10].

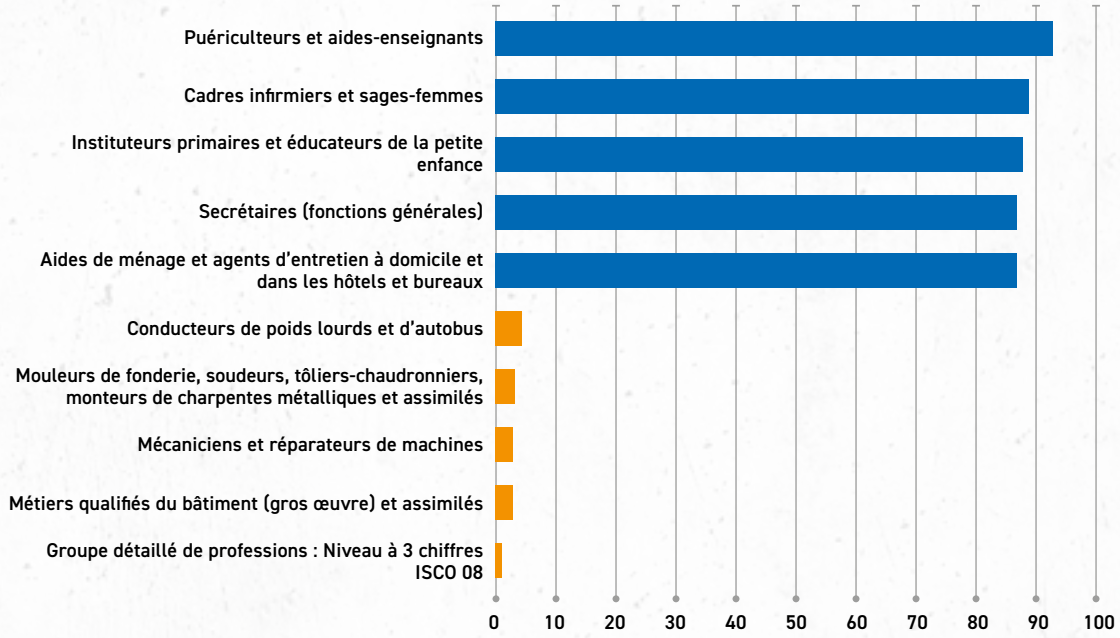
En Irlande, en 2016, on comptait 9,2 % de femmes dans l'ensemble des professions spécialisées, dont 5 % dans les métiers du bâtiment, 1 % chez les électriciens indépendants et 4 % chez les électriciens salariés. Ces

« La plus faible proportion de femmes est observée dans les activités de construction spécialisées. »

faibles chiffres concernent également l'enseignement et la formation professionnels (EFP), puisque seuls 33 des 10 000 formations en apprentissage financées par l'État ont été suivies par des femmes. Une enquête menée en 2018 par la fédération irlandaise du secteur de la construction a confirmé ces résultats : 99 % des travailleurs sur les chantiers de construction étaient des hommes, tandis que la proportion de travailleurs hors chantier était plus équilibrée, avec 54 % d'hommes et 46 % de femmes, la majorité de celles-ci travaillant dans l'administration, les finances, les ressources humaines et le marketing[11] [12].

Ces exemples spécifiques sont confirmés par de récentes données d'Eurostat[13] :

Graphique 8 : 5 groupes de professions affichant la proportion de travailleuses la plus forte et la plus faible, UE, T3-2022 (en % de l'emploi total dans chaque groupe de professions)



Les groupes de professions n'atteignant pas le seuil de fiabilité ont été exclus.

Source : Eurostat,

Enfin, la stratégie de l'UE en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes réitère l'engagement de l'UE en faveur de l'intégration de la dimension de genre en vue d'assurer la participation des femmes au processus décisionnel, deux des cinq grandes priorités de la stratégie étant l'amélioration de la participation des femmes au marché du travail et la réduction de l'écart de rémunération, de salaire et de pension entre les hommes et les femmes.

En outre, l'UE associe de plus en plus souvent la question de l'égalité de genre à celle de la transition vers une société à faibles émissions de carbone. Par exemple, l'Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes, pour la publication de son indice d'égalité de genre, a établi un lien explicite entre l'égalité de genre et le pacte vert pour l'Europe[14]. Par le passé, d'autres initiatives de l'UE avaient fait le même lien, telles que l'initiative « renforcement des compétences »[15].

De précédents rapports [8] ont démontré l'existence d'une ségrégation de genre dans des secteurs en pleine croissance liés à la transition écologique, tels que le secteur de l'énergie renouvelable, où les femmes représentent 35 % de la main-d'œuvre, mais exercent essentiellement des fonctions administratives et non techniques. Les fonctions clés du secteur, par exemple les travailleurs métallurgistes, les électriciens, les experts en chauffage et refroidissement, les spécialistes de l'isolation ou les plombiers, sont très majoritairement exercées par des hommes[9].

« Les fonctions clés du secteur restent très majoritairement exercées par des hommes. »

Photo: Rasmus Rønne

C Un secteur en transition

Pénuries de main-d'œuvre et de compétences

Dans toute l'Europe, des pénuries de main-d'œuvre et des difficultés pour attirer les jeunes vers le secteur de la construction sont signalées[10]. Un rapport annuel européen sur les pénuries et les excédents de main-d'œuvre indique que les métiers du bâtiment sont particulièrement touchés par des pénuries récurrentes, y compris en ce qui concerne les maçons, les charpentiers et les menuisiers, les plombiers et tuyauteurs, les électriciens, les soudeurs, les placeurs et finisseurs de béton et les tôliers. Il souligne que le marché du travail est en proie non à de simples pénuries passagères, mais à des problèmes structurels, ces métiers revenant régulièrement dans la liste des professions en pénurie[11]. Les appels au recrutement se sont donc multipliés, en faisant parfois explicitement le lien entre les pénuries, la mauvaise image du secteur et le manque de femmes[12].

« Il est essentiel de tenir compte de la dimension de genre au moment d'aborder les pénuries et excédents de main-d'œuvre. »

En effet, il est essentiel de tenir compte de la dimension de genre au moment d'aborder le problème des pénuries et excédents de main-d'œuvre : comme le souligne le rapport annuel mentionné ci-dessus, [11] les femmes sont souvent surreprésentées dans les professions en excédant de main-d'œuvre et sous-représentées dans celles en pénurie.

Les difficultés rencontrées pour recruter de nouveaux travailleurs – des femmes ou des jeunes – dans le secteur se sont d'autant plus accentuées que la main-d'œuvre vieillit de plus en plus[10]. Ces difficultés ont été imputées à des questions relatives à l'image du secteur, qui est perçu comme offrant du travail manuel, salissant et peu rémunéré, avec un bilan peu reluisant en termes de santé et sécurité au travail (SST) et de conditions de travail en général, ainsi qu'un manque d'investissements dans l'EFP[13][14].
Toutefois, il n'est pas toujours précis et utile de penser en termes de pénuries de main-d'œuvre, celles-ci devant être distinguées des pénuries de travailleurs qualifiés, que plusieurs pays européens indiquent également rencontrer[10]. La transition écologique constitue un exemple parfait d'une telle approche : en effet, elle nécessite des connaissances spécialisées supplémentaires, souvent techniques, dans les domaines de l'isolation, de l'installation de pompes à chaleur, de travail des charpentes en bois, de tests de la perméabilité à l'air, etc., ainsi que, de plus en plus souvent, des compétences en matière de communication et de supervision[10] [15].

Les défis posés par le changement climatique

L'environnement bâti, qui est responsable de 36 % des émissions de CO2 et de 40 % de la consommation énergétique, doit faire l'objet d'une profonde transformation dans le cadre des plans d'action de l'UE pour la neutralité carbone et la lutte contre le changement climatique. Bon nombre des obstacles à la diversité de genre mentionnés ci-dessus font également obstacle à la réalisation d'un secteur de la construction efficace et à faible intensité de carbone : c'est notamment le cas de la nécessité de mettre en place un système d'EFP standardisé, de remédier à la fragmentation de la structure de l'emploi et du travail en fournissant des emplois stables et directs afin de permettre un travail d'équipe intégré et d'assurer de bonnes conditions de travail[16] [17]. L'idée est que relever le défi d'un secteur de la construction à faible intensité de carbone offre également la possibilité d'inclure davantage de femmes, en particulier compte tenu de leur niveau d'éducation généralement plus élevé, de leur plus grande présence dans les formations axées sur la durabilité et des informations persistantes faisant état de pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la construction de nombreux pays européens[10]. En ce qui concerne l'efficacité de l'EFP, parvenir à un secteur européen de la construction neutre en carbone exige une main-d'œuvre possédant les connaissances, aptitudes et compétences nécessaires en matière de construction, dont l'acquisition sera facilitée par des programmes d'EFP appropriés et des qualifications reconnues.

L'engagement pris par l'UE et les États membres en faveur d'un secteur de la construction inclusif et presque neutre en carbone pourrait constituer une caractéristique transformatrice du secteur. Ainsi, aux Pays-Bas, les jeunes travailleurs sont souvent recrutés directement dans les collèges professionnels, où l'on trouve habituellement une plus forte proportion de femmes que sur le marché du travail. Alors que de nombreux pays connaissent une baisse du nombre d'apprentissages et que les travailleurs ont de plus

en plus recours aux stages pour acquérir de l'expérience professionnelle, cette forme de recrutement pourrait prendre davantage d'importance, au lieu de compter sur les agences pour fournir la main-d'œuvre nécessaire, en particulier sur les chantiers de grande envergure. Cela favoriserait ainsi la participation des femmes, celles-ci misant sur les qualifications formelles pour entrer dans le secteur de la construction. Une stratégie visant à construire un secteur de la construction dont la consommation d'énergie/les émissions de carbone sont nulles est directement pertinente pour un secteur qui devrait être durable sur le plan social, être axé sur l'égalité entre les femmes et les hommes et impliquer les femmes et leurs organisations représentatives dans l'élaboration des stratégies institutionnelles à tous niveaux.

Les objectifs de développement durable des Nations unies[16] promeuvent une interprétation de l'égalité entre les femmes et les hommes basée sur l'autonomisation des femmes. Toutefois, dans les faits, les femmes s'adaptent souvent aux codes masculins, une norme ou un mécanisme de survie qu'elles mettent en œuvre afin d'obtenir un emploi formel ou même de parvenir à un poste de direction dans ces secteurs masculins[18]. Ainsi, leur influence sur la stratégie du secteur en matière de durabilité découle souvent du fait qu'elles occupent un poste dans la haute direction et n'est pas un aspect lié au genre.

Comme il ressort clairement de ce qui précède, une analyse approfondie des meilleures pratiques doit être menée dans toute l'Europe en vue de détecter les domaines dans lesquels les femmes sont représentées et ceux où elles ne le sont pas, et ceux où les travailleuses doivent être prioritaires dans les stratégies pour la diversité. En résumé, ces meilleures pratiques incluent les situations dans lesquelles il a été remédié aux obstacles culturels et structurels à la diversité de genre et des solutions ont été proposées en ce qui concerne

1. les politiques et pratiques en matière d'emploi ;
2. la culture et l'image du secteur ;
3. les politiques et pratiques en matière de ressources humaines ;
4. les conditions de travail ;
5. l'efficacité de l'EFP.

Il s'agit d'un rapport d'un projet de recherche mettant en lumière différents moyens d'intégrer les objectifs d'inclusivité dans les opérations sur site et en entreprise, ainsi que d'autres aspects, tels que l'implication des syndicats, la SST, l'évitement des risques et la sécurité d'emploi. Les bonnes pratiques recensées servent également à révéler la mise en œuvre réussie de ce que l'on appelle des « gamechangers », c'est-à-dire des stratégies et des outils destinés à assurer le suivi (interne et externe) de la mise en conformité, à renforcer les meilleures pratiques en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion (EDI) au sein de la main-d'œuvre ; et ce, dès le premier jour (sur un projet donné). Enfin, les approches efficaces mises en œuvre en matière de formation adéquate à l'EDI, qui abordent toute la complexité des problèmes à traiter, sont mises en exergue. Au moment de recenser les exemples de bonnes pratiques, le rôle des différentes parties prenantes est clarifié, en soulignant les composants nécessaires d'une approche tenant compte de la dimension de genre, dont des emplois équitables et durables sur le plan social dans un secteur de la construction écologique.

II. Méthode

A Le projet

L'objectif global du présent projet est de renforcer, consolider et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la participation des femmes aux secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, en améliorant la diversité de genre et en augmentant le nombre de femmes occupant des postes d'encadrement, en accordant une priorité particulière au dialogue social dans ce secteur[17], y compris au niveau européen.

Pour atteindre cet objectif, le projet d'étude est divisé en six phases successives :

1. Collecte de statistiques et analyse de la littérature consacrée à la présence des femmes dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, y compris des statistiques d'Eurostat ainsi que celles aisément accessibles dans différents pays européens. Cette analyse de la littérature est essentiellement axée sur l'Europe, mais couvre également des publications provenant d'autres pays ainsi que des publications historiques, fournissant les unes comme les autres des exemples de réussite inspirants et illustrant la transformation du secteur de la construction.

2. Analyse des réponses au questionnaire transmis lors de l'enquête réalisée par la FETBB en 2020-2021.

3. Recensement des bonnes pratiques et des expériences en matière de dimension de genre, tant à partir de la littérature qu'à partir des réponses au questionnaire, notamment en ce qui concerne la négociation collective[18] et les accords dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie. Dans ce cadre, les membres du réseau des femmes de la FETBB et/ou des répondants de pays spécifiques ont été contactés et/ou interrogés, afin d'approfondir les résultats intéressants.

4. Préparation d'un manuel pratique et spécifique au secteur pour les praticiens[19], incluant des outils et des ressources destinés à accroître la participation des femmes aux secteurs de la construction, du bois et de la foresterie et fondé sur les études menées lors des précédentes phases et au sein du cadre élaboré. Cette phase se fonde également sur des exemples de manuels utilisés dans différents pays européens et pays tiers, y compris le US RISE Up (Respect, Inclusion, Safety and Equity in the Construction Trades), un programme pour des lieux de travail respectueux conçu afin de fournir à tous les travailleurs les outils et le soutien nécessaires à la création et au maintien d'un environnement sûr, inclusif et productif[20] ; la liste « Gamechangers », une liste de meilleures pratiques élaborée par le réseau nord-américain Tradeswomen Building Bridges et présentée aux parties prenantes clés devant une délégation de plus de 50 femmes de métiers de la construction lors d'une réunion à Londres en juin 2022, organisée par le Centre for the Study of the Production of the Built Environment (ProBE) dans les locaux de l'université de Westminster[21] ; et les recommandations détaillées formulées dans le rapport du ProBE intitulé « 'No more softly, softly »[3], présenté et discuté lors d'un colloque international sur les femmes dans la construction organisé par le ProBE à l'université de Westminster en 2015, auquel ont notamment assisté des représentants de la FETBB.

5. Recensement des priorités stratégiques en matière d'égalité hommes-femmes, en mettant particulièrement l'accent sur le dialogue social sectoriel européen et en se fondant sur les études menées ainsi que sur les discussions avec les partenaires sociaux du secteur de la construction, y compris dans les pays ayant présenté des exemples de bonnes pratiques.

6. Diffusion et présentation du manuel et participation à une discussion plus large avec les parties prenantes externes, y compris les représentants des employeurs, lors d'un événement organisé parallèlement à l'Assemblée générale de la FETBB.

« L'objectif est de renforcer, consolider et promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et la participation des femmes. »

Afin de combiner la recherche documentaire, l'analyse des réponses au questionnaire d'enquête de la FETBB et les exemples de bonnes pratiques, un cadre d'analyse approprié a été élaboré et révisé en permanence pendant le projet, englobant les différents aspects de l'étude et les liens qui les rattachent. Ce cadre a été utilisé afin d'interroger les données et a également servi à structurer le manuel, en couvrant une large diversité d'obstacles et d'incitations à la participation des femmes :

Cette analyse éclaire la détermination des priorités stratégiques en matière d'égalité hommes-femmes, en mettant particulièrement l'accent sur le dialogue social sectoriel, surtout au niveau européen, et des recommandations pratiques et spécifiques au secteur pour les praticiens présentées ci-dessous.

Obstacles et incitations à la participation des femmes

1. **Politiques et pratiques en matière d'emploi :**
   - définition des objectifs,
   - structure du secteur,
   - passations de marchés ;
2. **Culture et image du secteur :**
   - engagement des femmes,
   - implication et coopération des parties prenantes ;
3. **Politiques et pratiques en matière de ressources humaines :**
   - recrutement et fidélisation,
   - avancement professionnel ;
   - mentorat ;
4. **Conditions de travail et d'emploi :**
   - conditions de travail, y compris SST, structures de soutien et dispositions spécifiques en matière d'égalité hommes-femmes,
   - conditions d'emploi, y compris politiques et pratiques relatives au travail flexible, à l'équilibre vie privée/vie professionnelle et à l'égalité ;
5. **Efficacité de l'EFP :**
   - EFP initial et continu appropriés, y compris pour la construction basse énergie (y compris l'efficacité énergétique, la mise en conformité rétroactive, etc.), l'automatisation et la numérisation.

Dans toutes les catégories du cadre présentées ci-dessus, le rapport souligne l'importance de prévoir des procédures de surveillance et de déclaration, y compris des processus de responsabilisation et de conformité, et de donner de la visibilité à la présence des femmes, ainsi que le rôle joué par le dialogue social, y compris les clauses des conventions collectives, et les processus de négociation.

B L'enquête de la FETBB[22]

Les répondants

Le questionnaire de l'enquête a été envoyé aux 77 affiliés nationaux à la FETBB présents dans 36 pays ; 25 réponses ont été reçues, provenant de 19 syndicats dans les pays suivants :

Autriche	GBH, syndicat des travailleurs du bâtiment et du bois
Belgique	CG-FGTB, fédération générale du travail
Bulgarie	CITUB, fédération des syndicats indépendants du secteur de la construction
Croatie	SGH, syndicat du secteur croate de la construction
Chypre	SEK, fédération des travailleurs de la construction, des mineurs et des professions apparentées
France	CFDT, FNCB CFDT, fédération nationale des salariés de la construction et du bois
Finlande	Rakennusliitto/Teollisuusliitto, fédération des industries finlandaises
Allemagne	IG Metall, syndicat des métallurgistes
Hongrie	ÉFÉDOSZSZ, fédération des syndicats des travailleurs de la construction, du bois et du bâtiment
Italie	FeNEAL-UIL, fédération nationale du bâtiment et du bois/FILCA CISL, fédération italienne des travailleurs de la construction et des industries apparentées/FILLEA CGIL, fédération italienne des travailleurs du bois, du bâtiment et des industries extractives
Lettonie	LMNA, syndicat des travailleurs du secteur forestier
Lituanie	LMPF, fédération des syndicats des travailleurs lituaniens des forêts et du bois)
Norvège	Fellesforbundet, syndicat des secteurs de la construction, de l'industrie, du transport, de l'agriculture, de l'hôtellerie, de la restauration et du graphisme
Espagne	CCOO, confédération syndicale des commissions ouvrières des secteurs du logement, de la construction et des services
Slovaquie	IOZ, association intégrée des syndicats
Suède	Målareförbundet, syndicat des peintres suédois
Suisse	Unia, confédération nationale des syndicats
Pays-Bas	FNV, fédération des syndicats néerlandais, secteur du bâtiment et de la construction/CNV, confédération nationale chrétienne des syndicats
Royaume-Uni	Unite, GMB

Deux cycles de commentaires supplémentaires sur la dimension de genre dans le secteur ont été transmis par l'Autriche, la Suisse, l'Italie, la Suède, la Finlande, la Belgique, la Croatie, l'Espagne, la Lettonie, la Hongrie et les Pays-Bas et inclus dans l'ensemble de données.

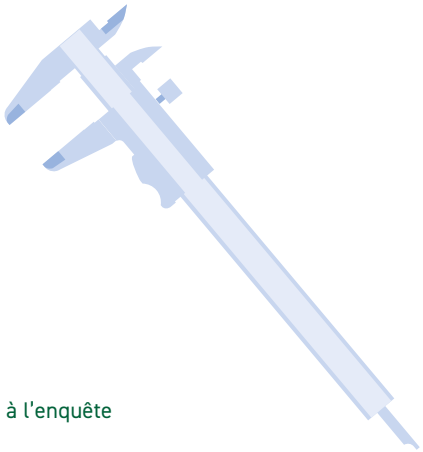
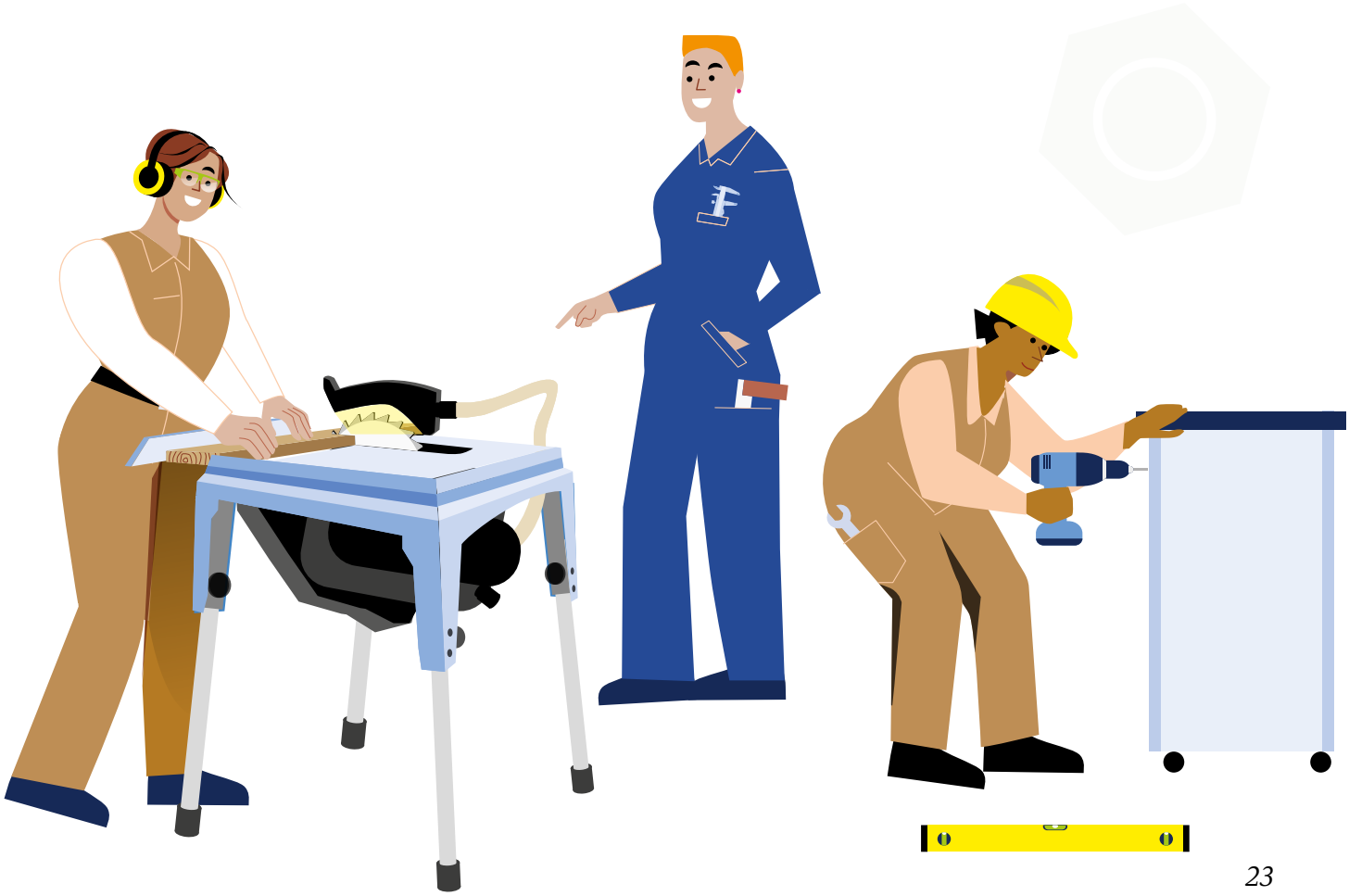


Table 1:
Adhésion et représentation des femmes selon les répondants à l'enquête

Organisation	Composition	Proportion de femmes	Représentation des femmes
FETBB[23]	77 syndicats affiliés dans 36 pays, pour un total de 1,5 million de membres	Aucune donnée	Réseau de femmes, dont la présidente assure la liaison avec le comité des femmes de l'IBB. Ce dernier couvre également la FETBB (dans le cadre de l'accord de coopération entre les deux fédérations).
GBH (Autriche)	90 000	3 800 (4 %)	Département des femmes/ Comité exécutif national des femmes/ Conférence fédérale des femmes/ Conférences provinciales ou comités exécutifs provinciaux des femmes dans les provinces fédérales : Haute-Autriche, Basse-Autriche, Carinthie et Styrie
CG – FGTB (Belgique)	52 192	406 (0,7 %)	Commission sur l'égalité entre hommes et femmes (non spécifique à la construction)
CITUB (Bulgarie)	900	300 (33 %)	Non
SGH (Croatie)	4 500	500 (11 %) – essentiellement dans l'industrie manufacturière, le nettoyage et l'administration)	Section des femmes dans l'organisation faîtière
SEK (Chypre)	3 500	850 (24 %)	Non
CFDT (France)	Aucune donnée	Aucune donnée	Groupe de travail sur le sexisme sur le lieu de travail
FNCB-CFDT (France)	21 000	3 500 (16 %)	Oui, mais pas de détails
Rakennusliitto (Finlande)	71 000	5 000 (7 %)	Événements spécifiques
Teollisuusliitto (Finlande)	210 000 (tous secteurs)	42 000 (20 %) – tous secteurs	Non
IG Metall (Allemagne)	39 000 (bois et ameublement)	7 020 (18 %) – bois et ameublement	Comité fédéral des femmes, Comité de district des femmes, Comité local des femmes, etc.
ÉFÉDOSZSZ (Hongrie)	2 500	700 (28 %)	Oui, mais pas de détails
FeNEAL-UIL (Italie)	130 000	850 (0,6 %)	Oui, mais pas de détails
FILCA CISL (Italie)	Aucune donnée	(5 %)	Gestionnaire de la politique en matière de genre au niveau des fédérations et coordination des femmes au niveau de la confédération (structure formelle), au sein de laquelle le gestionnaire de la FILCA opère également

FILLEA CGIL (Italie)	35 000	2 800 (8 %)	Réseau de femmes
LMNA (Lettonie)	1 000	350 (35 %)	Comité des femmes au niveau de la confédération ; tous les affiliés y nomment un membre
LMPF (Lituanie)	1 500	350 (23 %)	Oui, mais pas de détails
Fellesforbundet (Norvège)	165 383	28 284 (17 %)	Réseau pour l'égalité + réseau pour les femmes dans les secteurs à prédominance masculine (en cours d'établissement)
CCOO du secteur du logement (Espagne)	10 985	1 892 (17 %)	Secrétariat d'État pour les femmes et l'égalité, avec 17 représentants autonomes spécifiques
IOZ (Slovaquie)	2 637	391 (14 %)	Non
Målareförbundet (Suède)	13 500	1 500 (11 %)	Réseau de femmes appelé MIRA
Unia (Suisse)	188 259	83 191 (44 %)	Commission des femmes/conférence des femmes
FNV (Pays-Bas)	36 000	2 800 (7 %)	Assurée par l'organisation faîtière
CNV (Pays-Bas)	Plus de 75 000	Aucune donnée	Aucune information à ce sujet
Unite (Royaume-Uni)	80 000	2 800 (3,5 %)	Women in Unite (non spécifique au secteur de la construction)
GMB (Royaume-Uni)	620 000	Plus de 50 %	Groupes régionaux fonctionnant de manière autonome (SOG), réseau national de femmes + chef de file national pour les femmes (non spécifique au secteur de la construction)

* Les données figurant dans les passages surlignés ne sont pas spécifiques aux secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, les syndicats étant eux-mêmes des syndicats généralistes.



C Limitations de l'étude

Données d'enquête et littérature universitaire

En ce qui concerne les bonnes pratiques, les répondants à l'enquête de la FETBB se sont essentiellement concentrés sur les mesures relatives à la section du cadre consacrée aux conditions de travail. Cela pourrait refléter à la fois l'importance donnée à cet aspect dans les questions de l'enquête de la FETBB elles-mêmes[24], mais aussi, probablement, les pratiques sur le terrain. Selon le rapport, tous les aspects recensés dans le cadre sont essentiels à l'obtention d'avancées significatives en matière d'égalité entre les femmes et les hommes dans le secteur. Dès lors, pour remédier à ces angles morts, le rapport s'appuie dans une très large mesure sur les études antérieures pertinentes disponibles dans la littérature universitaire.

Définir les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie

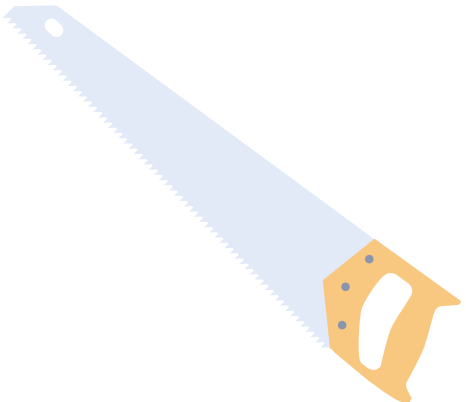
« Tous les aspects recensés sont essentiels à l'obtention d'avancées significatives. »

On constate souvent, et inévitablement, des différences structurelles, institutionnelles, sociales et culturelles très significatives dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie des différents pays européens ; par conséquent, certaines catégories du cadre sont plus pertinentes pour certains pays que pour d'autres, de même que certains aspects du manuel, des exemples de bonnes pratiques décisionnelles et des priorités stratégiques. Il s'agit d'un paramètre important à prendre en compte, pour lequel l'étude comparative déjà effectuée par ProBE[10][19], établissant des groupes de pays présentant des caractéristiques similaires relatives, par exemple, aux systèmes d'EFP ou aux processus de travail dans la construction, offre des informations importantes.

Une autre source de différences provient du fait que chaque pays et chaque organisation syndicale définit différemment le secteur. Les affiliés à la FETBB, conformément à la constitution de l'organisation, peuvent représenter certaines des branches suivantes, voire, occasionnellement, la totalité d'entre elles :

- foresterie, exploitation du bois en forêt et activités de service apparentées ;
- autres activités minières et d'extraction (essentiellement de minéraux utilisés pour les matériaux de construction) ;
- fabrication de matériaux de construction (bois et produits du bois et du liège, meubles ; articles en vannerie et sparterie, produits minéraux non métalliques tels que briques, ciment, béton, plâtre, mortier, pierres taillées, etc., éléments de charpente métalliques) ;
- construction de bâtiments ;
- ingénierie civile ;
- activités de construction spécialisées (y compris démolition et préparation de chantiers, travaux d'électricité, plomberie et autres activités d'installation du secteur de la construction, les travaux d'achèvement et de finition de bâtiments, etc.) ;
- commerce de gros de bois, de matériaux de construction et d'appareils sanitaires ; articles de quincaillerie et fournitures pour plomberie et chauffage ;
- activités d'architecture et d'ingénierie ;
- location de machines et d'équipements pour la
- construction et l'ingénierie civile ;
- services relatifs aux bâtiments et aménagement paysager (y compris nettoyage).

La plupart des recommandations, bonnes pratiques et priorités stratégiques exposées ci-dessous s'appliquent à toutes les branches du secteur et à toutes les professions. Toutefois, certaines peuvent s'avérer plus pertinentes pour certaines professions et certaines branches.



III. Kit de ressources pour l'egalite hommes-femmes au travail

A Politique d'emploi

Un aspect souvent négligé et pourtant essentiel de l'efficacité d'une initiative en matière d'égalité est l'importance de remédier aux obstacles structurels liés à la nature fragmentée du secteur de la construction dans son ensemble. Le recours généralisé à la sous-traitance, associé à des procédures de passation de marché inappropriées, ainsi que la prévalence du travail indépendant et du travail intérimaire, entravent considérablement, bien qu'indirectement, la participation des femmes au secteur et font obstacle à la mise en œuvre et au suivi des initiatives visant à attirer et à retenir les femmes[3].

À cet égard, le principal moteur de changement demeure théoriquement la possibilité de mettre à profit l'influence et de diffuser les bonnes pratiques dans l'ensemble de la chaîne d'approvisionnement, essentiellement au moyen de procédures de passation de marché incluant des exigences en matière d'égalité imposées dans le cadre de la conformité contractuelle[3]. Toutefois, il est également crucial de s'assurer de l'engagement d'une plus grande diversité d'acteurs, tels que les autorités gouvernementales, les employeurs, les syndicats et les travailleuses par le biais de leurs représentants. Étant donné que les arguments commerciaux en faveur de l'égalité hommes-femmes ne génèrent pas la motivation suffisante, une impulsion juridique pourrait compenser ce manque, mais un leadership, une planification stratégique et un suivi de la mise en œuvre sont également essentiels, de même que des pressions de la part de la société civile, des syndicats et des travailleuses, par l'intermédiaire de leurs représentants[20].

Actions spécifiques

1. Veiller à ce que les employeurs fixent des objectifs en matière d'égalité et mettent en place des outils efficaces de déclaration et de surveillance au sein de l'organisation.
   - Les objectifs doivent être solides, réalistes, ambitieux par rapport aux moyennes du secteur et être assortis de valeurs de référence permettant de suivre les progrès.
   - Ils couvrent la rémunération, les heures de travail, les pratiques d'emploi et l'évolution de la carrière.
   - Ils doivent être accompagnés d'audits réguliers et transparents, en assurant, dans la mesure du possible, l'accès du public aux données.

2. Veiller à ce que les grands employeurs et les autorités publiques mettent à profit leur influence, y compris dans le cadre de marchés publics
   - En accord avec les contractants, ils incluent des exigences spécifiques en matière d'égalité dans le processus d'appel d'offres et procèdent à une évaluation du bilan de leurs fournisseurs en matière de diversité dans le cadre du processus d'évaluation des offres.
   - Ils assurent la mise en œuvre de ces exigences au moyen d'obligations contractuelles.
   - Ils veillent à prévoir, dans chaque projet, le temps et le budget nécessaires pour se conformer aux exigences en matière d'égalité hommes-femmes, y compris les ressources pour la formation et la communication.

3. Veiller à ce que les employeurs assurent une véritable participation des travailleurs et un engagement plus large des parties prenantes dans le cadre de la mise en œuvre
   - Les représentants des syndicats et des travailleurs, hommes et femmes et quelle que soit leur profession, devront être inclus dans l'ensemble des activités de suivi, en particulier ceux qui sont chargés de l'égalité hommes-femmes.
   - Il conviendra de promouvoir la sensibilisation des représentants syndicaux aux questions d'égalité hommes-femmes et de leur fournir des formations en la matière, y compris en ce qui concerne le suivi, l'application et l'utilisation des marchés publics.

4. Encourager l'emploi direct[25].

« Les objectifs doivent être solides, réalistes et ambitieux. »

Points de vue des affiliés

Hongrie

Conformément à la législation nationale, toute entreprise comptant plus de 50 salariés devrait adopter un plan pour l'égalité des chances visant à favoriser cette dernière et à lutter contre la discrimination. Les comités d'entreprise nationaux sont chargés de surveiller et de superviser ce plan. Bien que peu d'entreprises aient adopté un tel plan, puisque la loi ne prévoit pas de sanction contre celles qui ne le font pas, la pratique du secteur a évolué de telle manière que les plans pour l'égalité des chances constituent désormais une annexe attendue aux étapes d'appels d'offres et de demandes de subventions. Leur nombre a donc augmenté.

Italie

La convention collective de travail nationale (CCT) conclue dans le secteur du bois prévoit « des actions positives en vue de la réalisation de l'égalité entre les femmes et les hommes au travail et de la lutte contre la discrimination de genre » :

- dans le cadre de l'observatoire bilatéral sectoriel, des activités d'étude et de recherche seront effectuées en vue de promouvoir les actions positives en faveur de l'emploi des femmes et de l'obtention d'une égalité réelle entre les hommes et les femmes au travail ;
- les entreprises qui comptent au moins 50 salariés doivent préparer, tous les deux ans, un rapport sur la situation d'emploi de leurs travailleurs masculins et féminins et le soumettre aux représentants syndicaux de l'entreprise.

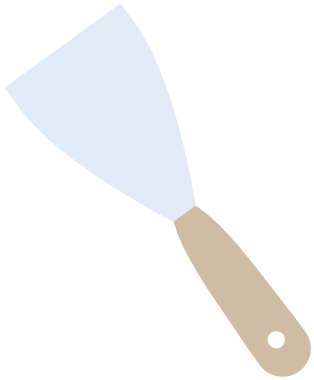
Royaume-Uni [21]

Le Royaume-Uni affiche l'un des plus faibles taux de femmes ingénieures dans le secteur de la construction en Europe (entre 6 % et 13 % en moyenne en 2014).

En 2001, Crossrail, une filiale détenue à 100 % par Transport for London, a été créée dans le but de fournir le nouveau système ferroviaire du centre de Londres, qui a été livré en mai 2022. Sous l'effet, notamment, des arguments commerciaux avancés pour promouvoir l'égalité hommes-femmes (consistant à envisager celle-ci comme une solution aux pénuries de main-d'œuvre, en l'espèce d'ingénieurs), le projet a mis en œuvre un certain nombre de mesures destinées à améliorer l'égalité hommes-femmes au sein de la main-d'œuvre, y compris :

- une formation sur les « biais inconscients » ;
- un recrutement à l'aveugle ;
- l'affichage externe des postes vacants afin d'encourager le recrutement d'une main-d'œuvre diversifiée ;
- la création d'un forum de femmes, d'un groupe de travail sur la diversité et de programmes de mentorat dans lesquels des femmes occupant des postes élevés servent de modèles de référence ;
- une collaboration avec une école locale afin d'encourager davantage de jeunes à entreprendre une carrière d'ingénieur ;
- des possibilités de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle (y compris des congés maternité inclusifs et des horaires de travail flexibles) ;
- une formation assistée préalable à l'embauche ;
- l'organisation d'une réunion sur « les femmes dans la construction » afin de partager des idées et d'aider les femmes évoluant dans l'ingénierie.

À la suite de ces mesures, les statistiques montrent une hausse significative du nombre de femmes, avec 29 % de gestionnaires de projets, 12 % d'apprenties et 19 % de diplômées.



« Le projet britannique Crossrail a permis d'obtenir une augmentation notable du nombre de femmes, avec 29 % de gestionnaires de projets, 12 % d'apprenties et 19 % de diplômées. »

Photo: Rasmus Rønne

B Culture et image du secteur

Les stéréotypes traditionnels, les attitudes sexistes et une certaine culture machiste[5] persistent dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, où le travail est considéré comme un travail masculin, inadapté aux femmes, qui sont jugées ne pas posséder les capacités innées ou la force requise pour exécuter le travail[22]. Le caractère bien ancré de ces stéréotypes et attitudes explique en partie la longue résistance du secteur au changement[23].

Un certain nombre de réponses à l'enquête de la FETBB mentionnent cet obstacle culturel, mais aucune d'entre elles ne parvient à formuler des solutions concrètes. Cela peut s'expliquer par le fait que ce problème culturel est en réalité lié, d'une manière ou d'une autre, à toutes les autres sections mentionnées dans le présent rapport.

En ce qui concerne le recrutement et l'avancement professionnel, la prévalence des hommes dans la culture, le réseautage et l'environnement peut également donner naissance à une culture du « boys club »[24], un phénomène qui réduit les possibilités d'améliorer durablement la participation et l'inclusion des femmes dans le secteur[25]. À l'inverse, les « attitudes protectrices », souvent appelées paternalisme ou sexisme bienveillant, qui consistent à assigner aux travailleuses des tâches jugées plus appropriées à leur genre, peuvent réduire les possibilités d'apprentissage des travailleuses et compromettre leur sécurité d'emploi et leurs possibilités d'avancement professionnel[26].

« Une certaine culture machiste persiste dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie. »

Observer ces normes culturelles, qui se traduisent souvent par des attentes très élevées en termes de disponibilité et d'engagement[27], peut également constituer un obstacle, tant pour les femmes que pour les hommes, au moment de profiter au mieux des possibilités de conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle qui s'offrent à eux[28].

En ce qui concerne la SST, on peut affirmer que la sexualisation sur le lieu de travail, qui peut prendre la forme de harcèlement sexuel, sert à maintenir la domination masculine dans ces secteurs industriels[29].

Les politiques formelles d'égalité hommes-femmes, qui sont aujourd'hui relativement répandues, quoique peut-être limitées aux grandes entreprises, n'ont qu'une incidence limitée sur ces obstacles culturels à partir du moment où leur application adéquate n'est pas considérée comme une priorité[27].

Les répercussions multiples de la culture de l'industrie soulignent l'importance d'adopter une approche globale de l'égalité hommes-femmes[5]. Ces répercussions interconnectées incluent également des effets « externes » sur l'image de l'industrie et des difficultés ultérieures pour recruter de nouveaux travailleurs (femmes et jeunes), un défi majeur pour un secteur de plus en plus confronté à des pénuries de main-d'œuvre et de compétences[10][11]. De fait, l'« image » médiocre du secteur est régulièrement soulignée dans la littérature universitaire consacrée aux obstacles à l'entrée des femmes dans le secteur[30][31][32]. Les discriminations, tant réelles que perçues, peuvent dissuader les femmes d'entrer dans le secteur : ainsi, une étude sur les perceptions des étudiants d'un module sur la construction dans un établissement d'enseignement supérieur britannique a montré que ces perceptions étaient généralement négatives[33].

Actions spécifiques

Pour les syndicats, en tant qu'organisations et dans leurs relations avec les entreprises par l'intermédiaire de leurs représentants :

- adopter une politique globale, claire et axée sur les résultats en matière d'égalité hommes-femmes, y compris au moyen de négociations collectives, en y incluant les formes de discrimination directes et indirectes et en prévoyant des mesures spécifiques pour son application, suffisamment financées ;
- communiquer largement sur les politiques d'égalité adoptées, afin d'intégrer ces principes dans la culture de l'organisation ;
- créer un groupe de travail sur la diversité (cela peut être fait dans n'importe quel cadre, mais il faut veiller à ce que le groupe soit représentatif de toutes les professions. Son rôle est de superviser, de saisir les enseignements et d'accroître la visibilité) ;
- créer et encourager la création de réseaux sociaux informels accessibles aux femmes qui

travaillent ou souhaitent travailler dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie ;
- organiser des « forums de bonnes pratiques » à l'échelle du secteur afin de présenter des programmes efficaces de formation et de développement en matière de diversité ;
- le cas échéant, mettre à profit les pressions institutionnelles plus larges sur le programme d'action en matière d'égalité, particulièrement en ce qui concerne les comportements discriminatoires ou les violations des codes de déontologie pour lesquels il existe déjà des sanctions appliquées au niveau externe.

Points de vue des affiliés

Espagne

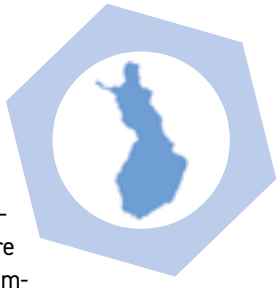
La convention collective conclue pour le secteur de la construction prévoit que les entreprises comptant plus de 50 salariés doivent adopter et mettre en œuvre un plan pour l'égalité. Cette convention était en avance sur la législation, dont le champ d'application ne couvrait initialement que les entreprises ayant plus de 250 salariés. Des modifications législatives ont désormais aligné les seuils et la loi impose aujourd'hui à toutes les entreprises employant plus de 50 personnes de disposer d'un plan pour l'égalité, à négocier avec la représentation juridique des travailleurs et/ou les syndicats. Les entreprises qui ont moins de 50 salariés ont la possibilité de négocier un plan pour l'égalité sur une base volontaire, mais doivent tout de même respecter les lois relatives à l'égalité et mettre en place des mesures pour l'égalité négociées avec la représentation juridique des travailleurs.

Les plans pour l'égalité des entreprises consistent en un ensemble ordonné de mesures, adoptées après un diagnostic de la situation et visant à parvenir à l'égalité de traitement et à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise et à éliminer la discrimination fondée sur le genre. Ils doivent couvrir au moins les aspects suivants : sélection et recrutement, classification professionnelle, promotion, formation, conditions de travail, rémunération et audit des salaires, sous-représentation des femmes, équilibre entre vie privée et vie professionnelle et responsabilité conjointe et prévention du harcèlement sexuel et fondé sur le genre. Il est également recommandé d'y traiter les aspects relatifs à la violence fondée sur le genre et à la communication et au langage non sexistes.

La convention collective conclue pour le secteur de la construction a rassemblé plusieurs volets de la législation espagnole sur l'égalité en les incluant dans la conception et la mise en œuvre du plan pour l'égalité. Premièrement, la législation espagnole oblige toutes les entreprises à assurer la transparence des rémunérations. Elles doivent donc tenir un registre des salaires (incluant les moyennes des salaires variables et fixes par poste et par genre et en ventilant en fonction des différents compléments de salaire) afin de détecter les inégalités. Les entreprises comptant plus de 50 salariés doivent également procéder à un audit des salaires (interne ou externe). L'ensemble de la main-d'œuvre dispose d'un droit d'accès aux données relatives aux pourcentages de différences détectées entre les hommes et les femmes. De même, la représentation juridique des travailleurs a le droit d'accéder à l'intégralité du contenu des registres et audits. Deuxièmement, la législation relative à l'égalité impose à toutes les entreprises de prendre des mesures afin de prévenir le harcèlement sexuel et fondé sur le genre, telles que la mise en œuvre de protocoles. Ceux-ci doivent être négociés avec la représentation juridique des travailleurs. Au sein de la CCOO (l'une des fédérations syndicales espagnoles), lorsqu'un protocole sur le harcèlement sexuel et fondé sur le genre est négocié, la législation veille à ce que la représentation juridique des travailleurs soit impliquée dans le comité d'enquête chargé de mettre en œuvre et de suivre les protocoles contre le harcèlement, afin d'établir des garanties.

Enfin, dans les plans pour l'égalité, les syndicats négocient généralement afin d'inclure la dimension de genre dans les évaluations des risques liés à la SST, y compris en ce qui concerne le harcèlement sexuel.

Exemples de collectes de données et d'actions de sensibilisation



Finlande

En 2017, Rakennusliitto (le syndicat finlandais de la construction) a mené une enquête auprès de ses affiliés afin de recueillir les expériences des femmes en matière de harcèlement, et a ensuite lancé une campagne intitulée Syrjintä on syvältä (« la discrimination, c'est nul ») en vue de sensibiliser l'opinion au harcèlement et d'aider les gens à reconnaître le harcèlement et à réagir lorsque quelqu'un est harcelé au travail.

Le principal message de cette campagne était qu'il devrait y avoir une politique de tolérance zéro pour tous les actes de harcèlement. Depuis cette campagne, le harcèlement fait partie des thèmes abordés dans la formation dispensée aux délégués syndicaux ; il y est traité sous la forme de discussions.

Suisse

Entre décembre 2022 et mars 2023, Unia a mené une enquête auprès des femmes exerçant un métier du bâtiment afin de connaître leurs expériences quotidiennes au travail. Environ 300 femmes ont répondu à des questions sur les conditions d'hygiène, l'équilibre vie privée/vie professionnelle, la discrimination et le harcèlement sexuel et les salaires.

Des femmes issues de différents métiers du bâtiment dans toute la Suisse ont discuté des résultats de l'enquête lors d'une réunion qui s'est tenue à Berne le 22 avril 2023. À cette occasion, les participants ont adopté leurs principales revendications pour la grève des femmes du 14 juin 2023 et pour l'avenir[26].

Royaume-Uni

Unite a mené une enquête en ligne auprès de toutes ses affiliées du secteur de la construction qui possédaient une adresse e-mail. Cette enquête a généré 176 réponses et a permis d'obtenir une bonne connaissance de la vie professionnelle des femmes du secteur de la construction.

L'enquête incluait notamment les questions suivantes :

1. Votre employeur a-t-il procédé à des changements sur votre lieu de travail afin de vous permettre d'exercer vos fonctions ?
2. Pensez-vous que vos compétences et aptitudes sont dûment appréciées et reconnues sur votre lieu de travail ?
3. Comment les attitudes vis-à-vis des femmes travaillant dans la construction ont-elles évolué depuis que vous avez rejoint votre lieu de travail actuel ?
4. Avez-vous pris ou demandé des mesures afin d'améliorer les conditions de travail sur votre lieu de travail ? Veuillez décrire le problème qui se posait et indiquer s'il a été efficacement résolu.

L'enquête a mis au jour des problèmes significatifs que les femmes rencontrent toujours aujourd'hui dans le secteur. Les principaux problèmes recensés étaient les suivants :

- Préoccupations majeures en matière de bien-être (toilettes, vestiaires et douches) ;
- exemples d'une culture de dénigrement des femmes sur le lieu de travail ;
- inaction lorsque des femmes soulèvent des problèmes ayant une incidence sur la SST sur le lieu de travail ;
- nécessité d'accéder à des produits sanitaires sur le lieu de travail et à des installations de bien-être séparées et adéquates pour les femmes.

« L'enquête a mis au jour des problèmes significatifs que les femmes rencontrent toujours aujourd'hui dans le secteur. »

Photo: Rasmus Rønne

C Politiques et pratiques en matière de ressources humaines

Le principe de non-discrimination fondée sur le genre est consacré dans différents actes législatifs européens, ainsi que dans les systèmes juridiques nationaux, et plusieurs mentions de clauses de conventions collectives abordant les questions relatives à l'égalité dans les réponses à l'enquête de la FETBB confirment qu'il s'agit également d'un thème abordé lors des négociations collectives.

Ce principe est clairement appliqué en ce qui concerne le recrutement et l'avancement professionnel. La participation des femmes au secteur est caractérisée à la fois par une ségrégation horizontale entre les différentes professions (avec une proportion plus élevée de femmes exerçant des fonctions administratives et de bureau ou une profession libérale que de femmes occupant un poste sur chantier) et par une ségrégation verticale (nombre de femmes occupant un poste d'encadrement)[19][34].

Recrutement

L'absence de pratiques et de procédures de recrutement formalisées, associée à des critères de sélection inappropriés, est souvent mentionnée comme faisant obstacle à l'entrée des femmes dans le secteur[35]. En effet, le recrutement informel basé sur le bouche-à-oreille et les réseaux sociaux existants tendent à inciter les gens à recruter leurs « semblables », et les hommes sont ainsi davantage susceptibles de recruter d'autres hommes. De fait, les femmes sont davantage recrutées lorsque des mesures plus proactives sont en place et lorsque des qualifications formelles constituent une condition préalable à l'embauche[19]. Un exemple britannique tiré du rapport 2021 de l'IBB [36] est révélateur de l'existence d'une discrimination directe :

«

[l]orsqu'un contractant à la centrale nucléaire d'Hinkley Point (Angleterre) a procédé à un recrutement à l'aveugle en supprimant les noms et le genre des candidats, 50 % des personnes recrutées étaient des femmes.

 »

On peut également observer des manifestations plus indirectes de la discrimination fondée sur le genre, par exemple l'utilisation d'un langage faisant exclusivement référence aux hommes dans les offres d'emploi[37].

Bien entendu, même des règles formelles peuvent s'avérer incapables de susciter un changement si elles ne sont pas appliquées ou mal appliquées (voir, par exemple, l'application symbolique[38])ou, de même, si leur suivi est déficient ou inexistant. D'aucuns affirment également que ces règles devraient être adaptables et révisables[39].

Lors de cette première étape du recrutement, le lien entre le lieu de travail et l'enseignement professionnel revêt une importance cruciale. Par exemple, la liste « Gamechangers », une liste des meilleures pratiques élaborée par le réseau nord-américain Tradeswomen Building Bridges, plaide pour l'intégration de l'offre et de la demande grâce à l'établissement de « partenariats entre les ressources en matière d'éducation et de formation (offre) et les projets de construction à venir ayant fixé des objectifs en matière de diversité (demande) ».

Avancement professionnel

Ces obstacles ne se limitent toutefois pas au seul recrutement, mais affectent la conservation et l'avancement professionnel des femmes déjà présentes dans le secteur[40] : l'absence de procédures de développement formelles, la prévalence des réseaux informels et les préférences pour les salariés de sexe masculin jouent toutes un rôle à cet égard[31].

Mentorat

Le mentorat et les modèles de référence, présentés comme une solution pour attirer et conserver les femmes dans le secteur, ou comme un obstacle lorsqu'ils sont insuffisants, peuvent jouer un rôle essentiel dans l'intégration des travailleuses[3]. L'existence de réseaux et de mentors est également corrélée à des niveaux plus élevés de satisfaction au travail et à une fidélisation accrue des travailleurs[41], bien qu'il

importe de reconnaître que dans un secteur majoritairement masculin, ce genre de soutien ne peut pas uniquement être apporté par des femmes mais doit également venir des hommes[24].

Pour garantir l'efficacité, le rôle des services des ressources humaines doit être aligné sur l'objectif de recruter, retenir et promouvoir les femmes dans le secteur. Cet objectif peut être atteint en s'assurant le soutien de la haute direction et en intégrant les questions d'égalité aux pratiques de gestion au moyen de déclarations d'objectifs, d'un suivi et de réexamens. Il importe également de promouvoir l'égalité en la présentant comme un élément essentiel d'une bonne pratique de gestion des ressources humaines, en particulier les processus de recrutement ouverts et transparents, ainsi que les programmes de mentorat.

Actions spécifiques

Veiller à ce que les employeurs

- utilisent des procédures et des critères de recrutement et de promotion transparents et formalisés ;
- tiennent compte de la dimension de genre dans le cadre des politiques et pratiques nouvelles et existantes ;
- prévoient des activités de formation à l'égalité et à la diversité (intégrées, par exemple, aux formations habituelles, prenant notamment la forme des sessions sur les biais inconscients, de jeux de rôle et de formations pour les potentiels mentors, etc., et remettant en cause les attentes et stéréotypes culturels) ;
- diffuser des informations personnalisées sur l'égalité et la diversité (certains groupes spécifiques ont des besoins particuliers et il est important de signaler les aides spécifiques disponibles) ;
- employer des gestionnaires/coordinateurs spéciaux de la politique d'égalité hommes-femmes à des postes stratégiques, investis de la responsabilité de faire appliquer les politiques et devant rendre des comptes sur les progrès accomplis par rapport aux objectifs fixés ;
- désigner des défenseurs de l'égalité qui serviront de points de contact et représenteront les intérêts de groupes particuliers ;
- encourager la promotion et la formation du personnel administratif et non technique (lorsque les femmes y sont davantage représentées) afin de les aider à évoluer vers des postes techniques et d'encadrement ;
- aider activement les femmes occupant un poste élevé à agir en tant que modèles de référence pour des employées ayant moins d'ancienneté ;
- suivre les progrès accomplis, y compris en ce qui concerne les parcours professionnels ;
- organiser un événement annuel visant à célébrer la diversité comme étant un aspect agréable et gratifiant ainsi qu'une manière de rassembler la main-d'œuvre autour d'un programme d'importance et d'intérêt communs.

« Les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie sont caractérisés par un niveau comparativement élevé de risques pour la santé et la sécurité au travail. »

Photo: Rasmus Rønne

D Conditions de travail

Santé et sécurité au travail

Le bilan du secteur de la construction en termes de santé physique et mentale est relativement médiocre, puisque le secteur est responsable de plus d'un cinquième de l'ensemble des accidents fatals au travail dans l'UE[27], ainsi que d'une quantité significative des problèmes de santé mentale et de stress lié au travail qui ont été signalés[42].

Une approche genrée de la santé et de la sécurité au travail

L'Organisation internationale du travail (OIT) reconnaît que, [43] traditionnellement, les hommes sont davantage susceptibles que les femmes de travailler dans des secteurs dangereux tels que ceux de la construction, de la foresterie, de l'exploitation minière ou de la pêche. Par conséquent, les lois en matière de SST se sont toujours concentrées sur les travaux visiblement dangereux effectués dans une large mesure par des hommes, tandis que pour les femmes, la priorité a été donnée à des lois de protection interdisant certains types de travaux et d'expositions dangereux, tels que le travail à la mine, de nuit, avec du plomb ou des radiations ionisantes ou en transportant des charges lourdes, etc., en insistant clairement sur les travailleuses enceintes.

Les travaux réalisés par les femmes sont généralement considérés comme sûrs, car ils entraînent moins de dangers, et les blessures et maladies professionnelles des femmes ont été sous-diagnostiquées, sous-déclarées et sous-indemnisées par rapport à celles des hommes[43].

Par conséquent, les politiques et stratégies de prévention en matière de SST doivent tenir compte des différences de genre, en les reconnaissant et en leur donnant de la visibilité afin de détecter de manière adéquate les risques pour la SST et de mettre en œuvre des solutions efficaces.

Une approche genrée et sectorielle de la santé et de la sécurité au travail

Les secteurs spécifiques de la construction, du bois et de la foresterie sont caractérisés par un niveau comparativement élevé de risques pour la SST, peut-être encore aggravés par la culture machiste et l'accent mis sur la production à court terme et non sur le développement de la main-d'œuvre[3], qui font courir des risques plus élevés à la main-d'œuvre en général mais plus particulièrement aux femmes[44]. En effet, de précédentes études ont révélé que les femmes étaient soumises à des niveaux plus élevés de stress (risques psychosociaux) et de blessures (risques physiques)[27] [44].

Les facteurs de stress propres aux femmes peuvent inclure une progression professionnelle plus lente[45] ainsi que des biais et discriminations fondés sur le genre[46], qui peuvent prendre la forme d'un contrôle et d'une remise en cause systématiques de la compétence professionnelle des femmes, alors que celle des hommes est souvent tenue pour acquise[32]. Les femmes rencontrent toutefois également des problèmes d'ordre plus pratique, tels qu'un manque d'accès à des équipements de protection individuelle (EPI) correctement ajustés[44].

Une enquête menée au Royaume-Uni par le syndicat Unite a mis en évidence des préoccupations spécifiques au genre, dont un aspect crucial était la nécessité de pouvoir accéder à des installations de bien-être adéquates sur le lieu de travail, y compris à des toilettes propres, des poubelles pour produits hygiéniques féminins, des sanitaires et des douches. Ces résultats sont confirmés par une autre enquête similaire effectuée par Unia en Suisse[28].

L'enquête britannique a également démontré l'existence d'une culture pénalisant les femmes sur le lieu de travail, y compris l'absence d'action lorsque des femmes soulèvent des problèmes ayant une incidence sur la SST sur le lieu de travail, ce qui risque d'aggraver les sentiments d'isolement et de générer ainsi du stress, avec les conséquences qu'il entraîne[44].

De surcroît, si l'on accorde traditionnellement de l'attention à la grossesse et à l'allaitement, il existe éga-

« Les femmes sont soumises à des niveaux plus élevés de stress et de blessures au travail. »

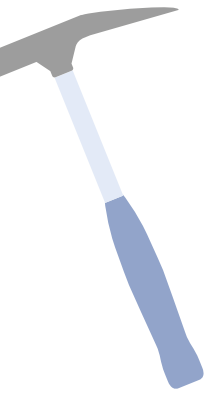
lement d'autres aspects à prendre en compte tels que la santé menstruelle et la ménopause, ou encore la fertilisation in vitro.

Violence et harcèlement

La violence et le harcèlement sur le lieu de travail désignent un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique, et comprennent la violence et le harcèlement fondés sur le genre. La violence et le harcèlement fondés sur le genre», en particulier, visent une personne en raison de son sexe ou de son genre ou ont un effet disproportionné sur les personnes d'un sexe ou d'un genre donné[29].

« Le harcèlement et la violence représentent un phénomène très répandu qui affecte en majorité les femmes. »

Le harcèlement peut être perpétré par un ou plusieurs collègues ou supérieurs ; il viole la dignité de la personne, nuit à la santé physique et mentale des gens qui y sont soumis et crée un environnement de travail hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Des exemples de harcèlement et de violence incluent les commentaires oraux importuns, les contacts physiques intentionnels non souhaités, les promesses explicites ou implicites d'avancement professionnel ou de concessions et privilèges, l'intimidation, les menaces et le chantage en cas de rejet de comportements non souhaités, les attitudes et agissements ayant une connotation agressive, dénigrante et oppressive ainsi que certaines formes de persécution psychologique, les atteintes à la réputation, les insinuations malveillantes, les signalements diffamatoires, les mises à l'écart visant au boycott et les contrôles et mises sous surveillance continues.



Il s'agit d'un phénomène très répandu dont les femmes sont les principales victimes, mais qui n'est que rarement dénoncé, en partie à cause de pressions psychologiques et d'un manque de soutien (voir l'enquête britannique ci-dessus).

Dans les environnements de travail très masculins, tels que ceux des secteurs de la construction, du bois et de la foresterie, ce phénomène peut être plus prononcé et avoir des conséquences négatives sur la santé psychophysique des travailleurs qui y sont soumis. Il a également, par ailleurs, des conséquences négatives pour les employeurs en entraînant un taux de rotation élevé du personnel, de l'absentéisme, des congés maladie, des coûts d'invalidité à long terme et un risque accru d'erreurs et d'accidents.

Les syndicats et la négociation collective peuvent contribuer à remédier au problème du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail, y compris en prenant des mesures de prévention. En 2007, les partenaires sociaux européens ont signé un « accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail », et, en 2019, l'OIT a adopté une norme internationale, la convention n° 190, qui charge respectivement les gouvernements nationaux et les syndicats d'adopter des mesures et des politiques afin de prévenir et d'éradiquer le harcèlement et la violence, y compris fondés sur le genre.

La convention n° 190 de l'OIT a été ratifiée par sept pays de l'UE (Belgique, France, Allemagne, Grèce, Irlande, Italie et Espagne) et le Royaume-Uni ; elle est actuellement en vigueur ou le sera bientôt.

L'enquête de la FETBB fait état d'un très faible taux de mise en œuvre de l'accord-cadre sur le harcèlement et la violence au travail négocié sur le lieu de travail : seule l'Italie a fourni des exemples concrets de mises en œuvre de cet accord dans les CCT régionales.

Actions spécifiques

- Améliorer, dans les CCT, les exigences légales minimales imposées en matière de SST, en y incluant des protections pour les femmes enceintes.
- Dans le cadre de la SST, les CCT doivent aborder les questions relatives au harcèlement sur le lieu de travail. Elles doivent fournir une définition claire du harcèlement (en précisant ses différentes formes), un engagement conjoint en faveur d'une politique de tolérance zéro, des définitions des responsabilités des différentes parties, des mécanismes de plainte (en prévoyant une procédure d'enquête et des personnes de référence), une protection pour les lanceurs d'alerte, les victimes et les témoins ainsi que des sanctions.
- Veiller à ce que la formation dispensée concernant la SST aborde ses aspects liés au genre, y compris le harcèlement sur le lieu de travail.
- Veiller à ce que les employeurs adoptent une politique de « tolérance zéro » en matière de sexisme (y compris concernant les dessins, propos et comportements sexistes), de violence sexuelle et fondée sur le genre et de harcèlement sur le lieu de travail (y compris sur chantier). Expliciter cette politique lors de l'accueil sur les chantiers et des événe-

ments organisés par l'entreprise. Assurer l'application de la politique.
- Veiller à ce que les employeurs fournissent un soutien adéquat pour toutes les formes de harcèlement sur le lieu de travail, y compris lorsqu'une plainte est déposée.
- Inclure les femmes dans les comités SST des syndicats et sur le lieu de travail et veiller à la participation des femmes aux formations en matière de SST.
- Lorsque cela est possible, faire travailler par deux les femmes exerçant une profession libérale dans la construction sur chantier, en formation ou lors des événements, afin d'éviter qu'il n'y ait qu'une seule femme présente.
- Veiller à ce que les travailleuses reçoivent des EPI taillés pour les femmes, et composés de pantalons et de vestes, au lieu de combinaisons.
- Faire en sorte que les femmes aient accès à des vestiaires et des installations de bien-être séparés.

Points de vue des affiliés

En ce qui concerne les questions liées à la SST, quatre thèmes récurrents ressortent des résultats de l'enquête de la FETBB :

- fourniture de vestiaires et de toilettes séparés (cinq mentions provenant respectivement d'Espagne, d'Italie, de Finlande, de Norvège et de Suède) ;
- fourniture d'uniformes de travail adéquats pour tous (deux mentions provenant d'Espagne et de Lettonie, bien que la seconde ne porte que sur la pratique du secteur, et non sur les CCT existantes) ;
- protection des femmes enceintes (cinq mentions provenant d'Espagne, d'Italie, des Pays-Bas, de Finlande et de Suisse), y compris mise en œuvre de mesures de prévention des risques pour la grossesse, congés payés pour se rendre aux rendez-vous médicaux liés à la grossesse, droit de refuser les heures supplémentaires et d'obtenir des pauses supplémentaires et exclusion de l'exécution de certaines tâches ;
- prévention du harcèlement sexuel (six mentions provenant respectivement du Royaume-Uni, d'Italie, de Croatie, d'Autriche, de Finlande et de Suisse), y compris mise en œuvre d'une politique de tolérance zéro, soutien pour le dépôt de plaintes, procédures pour le traitement des plaintes sur le lieu de travail, fourniture d'une aide pour l'assistance juridique et psychologique et campagnes de sensibilisation.

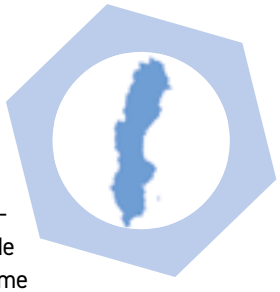
Italie

L'accord négocié en 2015 dans le secteur de l'ameublement en bois décrit les « codes de conduite à adopter dans la lutte contre le harcèlement sexuel et la persécution collective ». Cet accord vise à promouvoir une culture fondée sur le respect de la dignité des travailleurs et sur les principes d'équité, d'égalité des chances, de coopération et d'équité sur le lieu de travail. Il vise à prévenir les agissements et les comportements portant atteinte à la dignité des travailleurs et à garantir des formes d'intervention et de protection adéquates et rapidement mises en place. Les codes formalisent les procédures à mettre en place en cas de harcèlement ou d'intimidation au sein de l'entreprise (procédure informelle et confidentielle, recours à l'arbitrage, plainte formelle) et spécifient les personnes de référence. Il s'agit de la première initiative du genre dans le secteur privé en Italie.

En outre, certaines CCT régionales dans le secteur de la construction ont transposé l'accord-cadre de l'UE sur le harcèlement et la violence au travail. Par exemple, la convention collective du secteur de la construction de la province de Rome, négociée en 2019, prévoit une prime ponctuelle à verser aux entreprises de construction comptant des femmes salariées qui adoptent formellement le « code de conduite contre le harcèlement sexuel et la persécution collective ».

La CCT nationale pour le bois et les matériaux de construction prévoit trois mois de congés payés pour les travailleuses qui sont victimes de violences.

Suède



La convention collective négociée par le Målareförbundet (le syndicat des peintres suédois) pour la profession de peintre réglemente la fourniture d'une formation de base pour les personnes nommées comme représentants en matière de sécurité. La durée de cette formation de base a été revue à la hausse, de 24-32 heures à 28-32 heures, ce qui signifie que les employeurs doivent financer au moins 28 heures de formation de base. Ces quatre heures supplémentaires devraient être consacrées aux moyens d'œuvrer à la prévention du harcèlement sexuel.

La convention précise également que les femmes et les hommes doivent disposer de vestiaires séparés : « il est de la responsabilité de l'employeur de prévoir

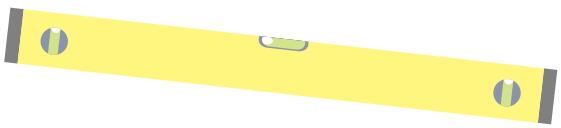
des salles de repas, des vestiaires et des installations sanitaires en fonction des options présentées ci-dessous. Les femmes et les hommes devraient disposer de vestiaires séparés s'ils doivent les utiliser en même temps. L'employeur doit également fournir des produits d'hygiène tels que du savon, du détergent, de la lotion et des serviettes de bain ».

Royaume-Uni

Unite a mené une campagne pour la dignité des personnes menstruées dans tous les secteurs de l'économie, y compris dans ceux de la construction, du bois et de la foresterie. Cette campagne traite de la précarité menstruelle et du fait que certaines travailleuses n'ont pas les moyens d'acheter des produits d'hygiène féminine. Unite réclame la dignité menstruelle pour les femmes et les filles. En opérant des changements sur nos lieux de travail, dans nos lieux d'éducation et dans la société, les femmes et les filles pourront avoir leurs règles en toute sérénité, sachant qu'elles pourront avoir accès à des produits d'hygiène féminine. Les règles constituent un phénomène naturel qui ne devrait être une source d'embarras pour personne.

Les réponses à une enquête menée auprès de travailleuses du secteur de la construction (voir ci-dessus) ont clairement confirmé la nécessité d'intensifier cette campagne si l'on veut assurer la dignité menstruelle de ces travailleuses. Unite demande à présent aux entreprises de construction de prendre quatre engagements très simples afin de contribuer à garantir la dignité menstruelle des travailleuses de la construction :

- chaque chantier ou entrepôt doit disposer de toilettes pour femmes désignées comme telles, toujours accessibles, régulièrement nettoyées et pouvant être fermées à clé ;
- des installations pour le lavage des mains, avec eau courante et savon, doivent être fournies dans chaque espace de bien-être ;
- des poubelles pour produits d'hygiène féminine doivent être fournies et régulièrement nettoyées et vidées ;
- des produits d'hygiène féminine doivent être fournis gratuitement aux travailleuses, dans un distributeur situé à un endroit discret.



Équilibre vie privée/vie professionnelle

La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est un problème qui affecte essentiellement les femmes, en particulier compte tenu des liens entre les rapports de genre au travail et les rapports de genre à la maison.

Ce problème n'est absolument pas spécifique aux secteurs de la construction, du bois et de la foresterie ; toutefois, ces secteurs présentent des défis spécifiques qui entravent considérablement l'entrée et la fidélisation des femmes et sont liés au fait que ces secteurs ont été longtemps dominés par les hommes, ainsi qu'à la prévalence d'une culture machiste.

Les longues journées de travail et les modifications du lieu de travail à court préavis pour le personnel de chantier, qui supposent parfois de parcourir de longues distances, voire même de s'absenter du domicile, caractérisent de nombreuses professions de ces secteurs. Ne pas se conformer à ces attentes peut avoir des conséquences négatives sur les perspectives d'emploi futures et l'avancement professionnel. Une solution souvent retenue par les femmes est d'adopter la même attitude que les hommes et privilégier leur carrière à leurs responsabilités familiales, mais cette approche peut également être décriée par leurs collègues : les femmes sont de toute façon perdantes[31]. Ces circonstances servent à expliquer l'absence globale de dispositifs de conciliation vie privée/vie professionnelle. Il importe toutefois d'avoir conscience que le seul fait de proposer de tels dispositifs ne générera pas spontanément une acceptation des interruptions de carrière.

Actions spécifiques

Veiller à ce que les employeurs

- prévoient un congé de maternité (y compris des prolongations de la durée et une meilleure indemnisation, ainsi qu'une protection contre le licenciement avant et pendant le congé) ainsi que le congé de paternité et le congé parental inclus dans les CCT, qui améliorent les exigences légales minimales ;
- accorder un congé payé en cas de maladie d'un enfant, tant pour les mères que pour les pères ;
- autoriser le changement de poste pour les femmes enceintes ; prévoir des pauses d'allaitement ; accorder des congés menstruels et garantir la dignité menstruelle (y compris en ac-

« Les dispositifs de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle devraient aller de pair avec une promotion de l'acceptation des interruptions de carrière. »

Photo: Rasmus Rønne

cordant des périodes de repos supplémentaires pour les femmes pendant leurs règles ou des congés d'une journée) ;
- veiller à ce que les droits aux congés et à la retraite, ainsi que tout autre droit lié au temps de service accompli, ne soient pas revus à la baisse à la suite d'un congé de maternité, de paternité ou d'un congé parental ;
- surveiller régulièrement les horaires de travail des salariés afin de s'assurer de leur bien-être et de l'efficacité des politiques d'emploi générales ;
- Envisager l'introduction d'heures de travail de base afin de s'assurer de la disponibilité du personnel à certains moments de la semaine pour les réunions, tout en garantissant de la flexibilité à d'autres moments ;
- envisager de tenir compte du temps passé à travailler pendant les déplacements de et vers le travail ;
- envisager de fournir des structures de garde d'enfants à proximité du lieu de travail ;
- proposer des séminaires expliquant les politiques, leur fonctionnement ainsi que l'utilisation qui peut en être faite et les bénéfices qu'elles apportent à tous les salariés, et pas uniquement aux femmes ;
- créer de nouvelles possibilités de travail à temps partiel et d'horaires flexibles lorsque cela est possible, ne pas récompenser ou encourager les heures de travail excessives et surveiller la fatigue des salariés ;
- élaborer une politique de télétravail claire pour tous les salariés ;
- introduire un « modèle d'audit sur l'égalité hommes-femmes » destiné à évaluer certains services et départements de l'organisation afin de fournir un cadre pour la collecte, l'analyse et l'évaluation des données, de prouver la nécessité de mesures promouvant l'égalité et de servir d'outil de gestion en vue de tenter d'évaluer l'incidence des actions à l'avenir ;
- surveiller les progrès accomplis (y compris l'utilisation de contrats à durée déterminée, de dispositifs et de demandes de travail flexible, la progression des différents groupes dans l'ensemble de l'organisation et l'équilibre hommes-femmes au sein des équipes) ;
- consacrer un budget spécifique à l'application des mesures.

Points de vue des affiliés

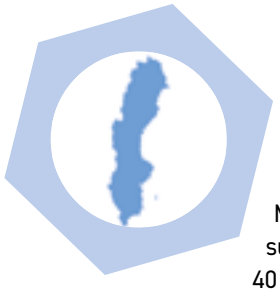
Les mesures visant à garantir l'équilibre vie privée/vie professionnelle, qui découlent soit de la législation nationale, soit de CCT, sont de loin le type de mesures le plus souvent cité par les répondants à l'enquête de la FETBB. Ces mesures couvrent un certain nombre de thèmes, en particulier ceux mentionnés ci-après.

1. **Congés liés aux responsabilités familiales, y compris congés parentaux. Parmi les mesures mises en place figurent :**
   - un allongement de la durée du congé parental et une augmentation de l'allocation versée pendant les périodes de congé (Italie), y compris une augmentation de l'allocation versée aux hommes (Italie) et des quotas obligatoires (Lettonie) destinés à encourager la prise d'un congé par les pères ;
   - des congés payés pour les obligations familiales ou liées à d'autres responsabilités (Croatie, Espagne), y compris des congés pour s'occuper d'un enfant malade ou se rendre aux rendez-vous médicaux des enfants (Norvège, France, Finlande) ;
   - des congés annuels supplémentaires pour les parents d'enfants en bas âge (Croatie, Lettonie) ;
   - une contribution de l'employeur aux frais de garde d'enfants ou une obligation de prévoir une garde d'enfants sur le lieu de travail (Pays-Bas) ;
   - la non-prise en considération des absences liées à la garde des enfants ou à d'autres responsabilités, ou d'une partie d'entre elles (Suisse) lors du calcul de certains (Finlande, Italie) ou de tous les droits liés au temps de service accompli (Autriche).

2. **Maternité**
   - Les CCT complètent souvent les règles légales en revoyant à la hausse l'allocation versée lors du congé maternité (Italie, Suisse) ou en allongeant la durée du congé (Finlande, Belgique, Suisse) ;
   - certaines conventions prévoient également un congé payé pour l'allaitement (Pays-Bas), dont la durée est généralement d'une heure par jour (Norvège) ; Ces plages de congé peuvent aussi être cumulées (Espagne).

3. **Paternité**
   - Au moment de l'enquête de la FETBB, seuls trois répondants (Belgique, Italie et Norvège) avaient signalé l'existence de dispositions concernant le congé de paternité. Ces dispositions sont probablement plus fréquentes aujourd'hui, à la suite de la transposition de la directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée[30].

4. **Travail flexible**
   - Dispositifs de télétravail (Pays-Bas, Lituanie)
   - Droit à un horaire de travail flexible (France, Norvège, Autriche, Lituanie), y compris en créant des « banques de temps » (Allemagne) ou en raccourcissant la journée de travail (Finlande), demandé en raison de responsabilités familiales, y compris parentales (Autriche, Slovaquie, Suisse, Espagne) ou droit à un horaire à temps partiel réversible pendant une durée maximale d'un an (sur demande) pour les travailleuses qui rentrent d'un congé de maternité.
   - En cas de travail par postes, obligation pour l'employeur de demander tout d'abord l'avis des travailleurs pour savoir qui a la possibilité d'assumer le poste en question (Finlande).



Suède

Temps de travail

La convention collective négociée par le Målareförbundet (le syndicat des peintres suédois) prévoit une semaine de travail de 40 heures et n'autorise ni le travail à temps partiel ni d'autres formes d'emploi. Les représentants du syndicat considèrent que cette disposition est l'une de leurs conditions de travail les plus importantes à maintenir. Ils expliquent que leurs affiliés n'ont pas envie de travailler à temps partiel puis de renoncer aux avantages qu'un travail à temps partiel offre dans la société au sens large.

Selon eux, le secteur de la peinture est de plus en plus prisé par les femmes qui y entrent à un stade plus avancé de leur vie après s'être recyclées dans des écoles professionnelles pour adultes. Ces femmes sont souvent issues de professions plus traditionnellement féminines, telles que les soins de santé. Elles indiquent que leur intérêt pour la peinture vient des conditions d'emploi offertes par ce secteur, non seulement la rémunération horaire, mais aussi le fait qu'il s'agit d'emplois à temps complet qui leur assurent une stabilité financière.

Une journée de travail classique dans ce secteur dure généralement de 7 h 00 à 16 h 00, ce qui est également la plage horaire durant laquelle les services de garde d'enfants sont les plus aisément accessibles. Les enfants reçoivent également tous leurs repas sur place, et il n'y a pas de pause de midi en Suède, ce qui signifie que les parents ne doivent pas venir rechercher leurs enfants en plein milieu de la journée, comme cela peut être le cas dans d'autres pays.

Grâce à l'engagement du syndicat à ne pas céder aux horaires de travail flexibles, ainsi qu'à un système de prestations sociales relativement robuste, bien qu'il puisse toujours être amélioré, les affiliés bénéficient d'une rémunération complète, d'horaires de travail prévisibles, d'un revenu réel plus égal entre les hommes et les femmes et, une fois le moment venu, d'une retraite plus solide et plus égale.

Maternité

Au printemps dernier, le Målareförbundet a négocié une nouvelle convention collective et est parvenu à y inclure une mesure intitulée « rémunération pour la grossesse ».

Lorsqu'une peintre tombe enceinte, il est très probable qu'elle ne puisse pas continuer à travailler jusqu'à la naissance de l'enfant. Si ses conditions de travail ne peuvent être adaptées pour assurer sa sécurité, elle peut être autorisée à partir et à être rémunérée par le système de prestations sociales national pendant la durée de son congé. Toutefois, l'allocation versée ne représente que 80 % du salaire, ce qui entraîne une perte de rémunération. Afin de réduire l'incidence négative de ce départ anticipé, la nouvelle convention dispose que l'employeur devra toujours payer 10 % du salaire de la travailleuse enceinte : ainsi, le système de prestations sociales couvrant 80 % du salaire et l'employeur en couvrant 10 %, la perte de rémunération est réduite à 10 % au lieu de 20 %.

En outre, les employeurs ne peuvent licencier une travailleuse enceinte en raison d'un manque de travail pendant ses deux derniers mois de grossesse.

Enfin, le syndicat prend également en charge les coûts de l'assurance maternité de ses affiliées enceintes, qui couvre à la fois la personne enceinte et l'enfant à naître.

Congé parental

La convention collective étend également au congé parental une mesure applicable au congé de maternité et dispose que lorsqu'un salarié en congé parental est licencié, sa période de préavis ne débute pas avant son retour au travail à la suite de son congé parental. Ne pas devoir chercher un nouveau travail offre au jeune parent de la sécurité et une sérénité bienvenue pendant sa période de congé.

E Formation et éducation

Les obstacles décrits ci-dessus affectent l'accès des femmes à l'emploi, mais aussi à la formation, quoique probablement pas dans la même mesure.

En Europe, les approches adoptées en matière de formation professionnelle varient considérablement entre les programmes d'enseignement professionnel gérés collectivement – par l'État ou les partenaires sociaux – et les formations sur le tas dispensées par les employeurs. Chaque approche a une incidence sur l'entrée des femmes dans le secteur, dans un premier temps dans des programmes d'éducation, et dans un second temps dans le secteur, après avoir achevé leurs études, les systèmes gérés collectivement privilégiant les qualifications formelles pour l'entrée dans le secteur.

« L'enseignement formel est beaucoup plus accessible aux femmes que les formations dispensées dans le cadre d'un emploi. »

L'enseignement formel est beaucoup plus accessible aux femmes que les formations dispensées dans le cadre d'un emploi, telles que les apprentissages ou les formations sur le tas. Toutefois, le système de formation formel doit lui-même faire preuve d'inclusivité, ainsi que reconnaître les difficultés rencontrées lors du passage de l'éducation à l'emploi[19].

Au-delà des pénuries de main-d'œuvre que rencontre le secteur, les « pénuries de compétences » constituent également un sujet de discussion qui revient sans cesse lorsque l'on aborde la transition vers une construction basse énergie[15] : en effet, une partie non négligeable de la main-d'œuvre possède un faible niveau d'éducation et aucune qualification formelle de l'enseignement et de la formation professionnels[10].

Actions spécifiques

Lorsque les représentants syndicaux sont impliqués, ils doivent contribuer, soutenir et surveiller :

- la conception de formations de haute
- qualité incluant des modules relatifs à la construction basse énergie, afin d'améliorer l'attractivité du secteur et de fournir de meilleures perspectives d'entrée sur le marché du travail. Ces modules devraient être accessibles tant dans la formation initiale que dans l'éducation continue ;
- le parrainage d'étudiantes dans le cadre d'un programme de formation structurée en lien avec des programmes de mentorat ;
- l'offre de possibilités de stages ciblées afin de fournir une expérience concrète aux candidates potentielles (en particulier sur des projets de grande envergure) ;
- l'implication des acteurs clés, y compris les syndicats (employeurs, autorités locales, établissements d'enseignement) dans l'élaboration et la mise à jour régulière des programmes d'éducation et de formation ;
- l'organisation de séances d'information et de journées de formation réservées aux femmes (par exemple, des contrats temporaires destinés aux femmes).

Points de vue des affiliés

Très peu de répondants à l'enquête de la FETBB ont abordé la question de la formation et de ses liens éventuels avec l'égalité hommes-femmes.

Italie

La convention collective nationale conclue pour le secteur du bâtiment impose au système d'enseignement professionnel bilatéral (« Formedil » et écoles de construction) d'élaborer des programmes de formation spécifiques afin d'accroître l'emploi des femmes dans le secteur[31].

IV. Recommandations finales

Dans le présent rapport, nous avons recensé cinq grands thèmes – politique d'emploi au sens large, culture du secteur, politiques et pratiques en matière de ressources humaines, conditions de travail, y compris SST, et, enfin, formation et éducation – pouvant être utilisés pour structurer des actions visant à améliorer et à accroître la participation des femmes dans le secteur de la construction, du bois et de la foresterie. Ces actions servent à améliorer non seulement l'entrée des femmes dans le secteur, mais aussi leur fidélisation et leur avancement professionnel.

Les syndicats peuvent contribuer au lancement, au soutien et au suivi de la mise en œuvre des actions entreprises dans ces cinq domaines. Ces actions incluent notamment les suivantes :

1. Soutenir les modifications des pratiques d'emploi en favorisant les possibilités de mettre à profit l'influence des contractants sur les chaînes d'approvisionnement, y compris les passations de marchés publics, en encourageant la prise en compte d'objectifs en matière d'égalité et d'emplois directs dans le processus d'appel d'offres et l'évaluation des fournisseurs et sous-traitants.

2. Adopter une politique d'égalité hommes-femmes claire, globale et axée sur les résultats, couvrant à la fois les formes de discrimination directes et indirectes, et adapter en permanence ces politiques au moyen de formations, d'actions de sensibilisation et d'activités d'apprentissage en créant des groupes de travail pour la diversité, des réseaux de femmes, des forums de partage de bonnes pratiques, etc.

3. Donner la priorité à l'application des politiques en fixant conjointement des objectifs en matière d'égalité propres au secteur, robustes, réalistes mais ambitieux, qui mesurent la rémunération, le temps de travail, les pratiques d'emploi et l'avancement professionnel et garantissent l'implication des syndicats et des représentants des travailleurs, quel que soit leur genre ou leur profession, dans une surveillance transparente et régulière.

4. Assurer l'intégration des questions ayant trait à l'égalité hommes-femmes dans toutes les politiques et pratiques en matière de ressources humaines, grâce à la fourniture d'une formation adéquate aux gestionnaires et coordinateurs, à des actions de sensibilisation, à des activités de mentorat, à la promotion de la visibilité des modèles de référence et à la mise en œuvre de procédures et de critères de recrutement et de promotion formalisés et transparents.

5. Adopter et faire appliquer une politique de SST tenant compte de la dimension de genre sur le lieu de travail, couvrant les aspects relatifs au harcèlement. Une mesure urgente à mettre en œuvre à court terme consiste également à prévoir l'accès à des vestiaires et à des installations de bien-être séparés et pouvant être fermés à clé, ainsi qu'à des EPI correctement ajustés.

6. Veiller à ce que tous les salariés, hommes et femmes, aient le droit de bénéficier d'un dispositif décent de conciliation vie privée/vie professionnelle, surveiller l'utilisation de ces dispositifs et en assurer une vaste promotion afin d'inspirer des changements culturels au sein du secteur.

7. Remédier aux déséquilibres entre hommes et femmes dans l'enseignement et la formation initiaux et continus, y compris au moyen d'activités de mentorat et de sensibilisation, et établir des liens entre l'enseignement formel et le recrutement.

« Pour obtenir des avancées significatives, il est nécessaire d'agir sur la politique d'emploi, la culture du secteur, les politiques et pratiques en matière de ressources humaines, les conditions de travail ainsi que la formation et l'éducation. »

À l'avenir, des enseignements pourront être tirés de ce projet et servir à éclairer les futures actions.

a) L'analyse des résultats de l'enquête de la FETBB a mis en lumière le fait que les mesures adoptées en faveur de l'égalité hommes-femmes par l'intermédiaire du système juridique et de la négociation collective étaient essentiellement axées sur les conditions de travail, en particulier sur le congé de maternité et le congé parental et, dans une certaine mesure, sur les horaires de travail flexibles. Non seulement ces aspects constituent la principale priorité, mais au niveau de la méthode, les mesures consistent aussi souvent à adopter des règles destinées à être mises en œuvre de manière descendante. Or, le présent rapport montre qu'une approche plus globale, qui inclut des actions visant les conditions de travail, mais traite également d'autres aspects, serait plus efficace. En ce qui concerne la méthode, des approches plus informelles, participatives et ascendantes ont également un rôle très important à jouer. Elles peuvent prendre la forme d'un engagement multilatéral de la part des parties prenantes et d'une constitution de réseaux ;

b) le rapport met également en exergue la nécessité de disposer de données plus cohérentes, détaillées, comparables et spécifiques au secteur, et, de manière plus générale, de qualité supérieure, obtenues au moyen d'enquêtes plus larges ou de mécanismes de déclaration formalisés qui pourraient

éventuellement alimenter des bases de données internationales ;

c) bien que le présent rapport utilise la notion d'égalité, de précédentes études ont démontré que des approches fondées sur l'équité, qui tiennent compte des différents défis auxquels sont confrontés les groupes sous-représentés, pourraient s'avérer plus efficaces[34] ;

d) enfin, le rapport montre également que la participation des femmes dans certaines branches du secteur n'a pas significativement progressé ces dernières années. Un autre aspect à considérer est donc la possibilité que la transition vers un secteur de la construction à faible intensité de carbone offre des possibilités de rendre la main-d'œuvre du secteur plus équilibrée sur le plan de la représentation hommes-femmes. Ces réflexions découlent des observations selon lesquelles la construction neutre en carbone nécessite des connaissances et compétences transdisciplinaires plus formelles et les femmes atteignent généralement des niveaux d'éducation plus élevés et sont plus présentes dans les formations axées sur la durabilité[10].

Liste de références

1 **Clarke, L. et Sahin-Dikmen, M.** (2021), Why radical transformation is necessary for gender equality and a zero carbon European construction sector. In: Magnusdottir, G.L. et Kronsell, A. (éds.) Gender, intersectionality and Climate Institutions in Industrialized States. London et New York : Routledge, 164-180.

2 **Baublyte, G. e.a.** (2019). "Being one of the boys": perspectives from female forest industry leaders on gender diversity and the future of Nordic forest-based bioeconomy. Scandinavian Journal of Forest Research, 34(6), 521-528.

3 **Clarke L. e.a.** (2015), No More Softly, Softly: Women in the Construction Workforce. Londres : ProBE. Disponible à l'adresse suivante : https://westminsterresearch.westminster.ac.uk/item/9y6y5/no-more-softly-softly-review-of-women-in-the-construction-workforce [consulté le 24 octobre 2023].

4 **Observatoire européen du secteur de la construction** (ECSO) (2020). Improving the human capital basis. Analytical Report. Bruxelles : Observatoire européen du secteur de la construction. Disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/docsroom/documents/41261 [consulté le 24 octobre 2023].

5 **Clarke, L. e.a.** (2004). Women in Construction, Bruxelles : Reed Business Information.

6 **Clarke, L. e.a.** (2005). The European Social Partners for Construction: force for exclusion or inclusion?. European Journal of Industrial Relations, 11(2), 151-178.

7 **Banks, C. et Ing, W.** (2023). Women in construction: thawing the "permafrost". Construction News, 27 octobre. Disponible à l'adresse suivante : https://www.constructionnews.co.uk/inspire-me/women-in-construction-thawing-the-permafrost-23-10-2023/ [consulté le 11 novembre 2023].

8 **EIGE – Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes** (2016a). Gender and Energy. Luxembourg : Union européenne. Disponible à l'adresse suivante : https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-and-energy [consulté le 24 octobre 2023] ; EIGE – Institut européen pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2016b). Gender in environment and climate change. Luxembourg : Union européenne. Disponible à l'adresse suivante : https://eige.europa.eu/publications-resources/publications/gender-environment-and-climate-change?language_content_entity=en [consulté le 24 octobre 2023].

9 **Clancy, J. et Feenstra, M.** (2019). Women, Gender Equality and the Energy Transition in the EU. Bruxelles : Parlement européen, Département thématique des droits des citoyens et des affaires constitutionnelles. Disponible à l'adresse suivante : https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2019/608867/IPOL_STU(2019)608867_EN.pdf [consulté le 24 octobre 2023].

10 **Clarke, L. e.a.** (2019). Inclusive Vocational Education and Training for Low Energy Construction (VET4LEC) Final Report for the European Commission and Country Summaries. Bruxelles : FIEC et FETBB. Disponible à l'adresse suivante : https://www.fiec.eu/application/files/8715/7839/3089/VET4LEC___Report___lowres___EN.pdf [consulté le 24 octobre 2023].

11 **Autorité européenne du travail.** (2022). Report on labour shortages and surpluses. Luxembourg : Office des publications de l'Union européenne. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ela.europa.eu/sites/default/files/2023-03/eures-labour-shortages-report-2022.pdf [consulté le 28 octobre 2023].

12 **Hayes, M.** (2022). Construction skills crisis. Construction Europe, 26 juillet 2022. Disponible à l'adresse suivante : https://www.construction-europe.com/news/construction-skillscrisis/8022227.article [consulté le 28 octobre 2023].

13 **Clarke L., Sahin-Dikmen, M. et Werna E.** (2024) Climate change, inequality and work in the construction industry. In: Forson, C., Healy, G., Özturk, M. et Tatli, A. (éds.) Elgar Handbook on Inequalities at Work. Cheltenham: Edward Elgar, à paraître.

14 **OIT.** (2015). Les bonnes pratiques et les difficultés de la promotion du travail décent dans les projets de construction et d'infrastructure. Genève : Organisation internationale du travail. Disponible à l'adresse suivante : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_416379.pdf [consulté le 28 octobre 2023].

15 **CEDEFOP.** (2019). Skills for green jobs: 2018 update: European synthesis report. Luxembourg : Office des publications. Disponible à l'adresse suivante : https://www.cedefop.europa.eu/en/publications/3078 [consulté le 28 octobre 2023].

16 **Clarke, L., Gleeson, C.P. et Winch, C. 2017. What kind of expertise is needed for low energy construction. Construction Management and Economics. 35** (3), p. 78-89.

17 **Clarke, L., Gleeson, C.P. et Wall, C.** (2017). Women and Low Energy Construction in Europe: a new opportunity?. In: Griffin Cohen, M. (éd.) Climate Change and Gender in Rich Countries: Work, Public Policy and Action. Londres : Routledge, 55-69.

18 **Whittock, M.** (2002). Women's experiences of non-traditional employment: is gender equality in this area a possibility?. Construction management and economics, 20 (5), 449–456.

19 **Byrne, J., Clarke, L. et 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), 1025-1034.

20 **Wright, T. et Conley, H.** (2020). Advancing gender equality in the construction sector through public procurement: Making effective use of responsive regulation. Economic and Industrial Democracy, 41(4), 975-996.

21 **Kitching R.** (2014). Women in engineering: Leading the charge. New Civil Engineer, 1er juillet 2014. Disponible à l'adresse suivante : https://www.newcivilengineer.com/archive/women-in-engineering-leading-the-charge-01-07-2014/ [consulté le 12 octobre 2023].

22 **Agapiou, A.** (2002). Perceptions of gender roles and attitudes toward work among male and female operatives in the Scottish construction industry. Construction management and economics, 20 (8), 697–705.

23 **Powell, A, Dainty, A, et Bagilhole, B.** (2010). Achieving gender equality in the construction professions: lessons from the career decisions of women construction students in the UK. In: Egbu, C. (éd.), Procs 26th Annual ARCOM Conference, 6-8 September 2010. Leeds (Royaume-Uni) : Association of Researchers in Construction Management, 573-582.

24 **Wright, T.** (2016). Women's experience of workplace interactions in male-dominated work: the intersections of gender, sexuality and occupational group. Gender, work & organization, 23 (3), 348–362.

25 **Greed, C.** (2000). Women in the construction professions: achieving critical mass. Gender, Work and Organization, 7(3): 181-195.

26 **Taylor, A., Hamm, Z. et Raykov, M.** (2015). The experiences of female youth apprentices in Canada: just passing through?. Journal of vocational education & training, 67 (1), 93–108.

27 **Sang, K. et Powell, A.** (2013). Equality, diversity, inclusion and work–life balance in construction. In: Dainty, A. et Loosemore, M. (éds.) Human Resource Management in Construction Projects: Critical Perspectives. Londres : Routledge, 163-197.

28 **Barnard, S. e.a.** (2010). Researching UK women professionals in SET: a critical review of current approaches. International Journal of Gender, Science and Technology, 2(3), 362-381.

29 **Wright, T.** (2013). Uncovering sexuality and gender: an intersectional examination of women's experience in UK construction. Construction Management & Economics, 31(8), 832–844.

30 **Dainty, A.R.J., Bagilhole, B.M. et Neale, R.H.** (2000). A grounded theory of women's career under-achievement in large UK construction companies. Construction Management and Economics,18(2), 239-250

31 **Fielden, S. e.a.** (2000). Women in construction: the untapped resource. Construction management and economics, 18 (1), 113–121.

32 **Galea, N. e.a.** (2018). Demolishing gender structures. Sydney: University of NSW. Disponible à l'adresse suivante : https://www.humanrights.unsw.edu.au/sites/default/files/documents/Construction_Report_Final.pdf [consulté le 24 octobre 2023].

33 **Whitaker, G. et Ali, S.** (2020). Hardhats and glad rags – women in UK construction: perceptions, challenges and barriers. Journal of Global Business and Technology, 16(2), 31-47.

34 **French, E. et Strachan, G.** (2015), Women at work! Evaluating equal employment policies and outcomes in construction. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal, 34(3), 227-243.

35 **Bridges, D. e.a.** (2020). Negotiating gender in the male-dominated skilled trades: a systematic literature review. Construction Management & Economics, 38(10), 894–916.

36 **Wintour, N.** (2021). Women in Trades: Skilled Sisterhood Under Construction. Genève: IBB. Disponible à l'adresse suivante : https://www.bwint.org/cms/bwi-launches-women-in-trades-global-research-report-2425 [consulté le 25 octobre 2023].

37 **Navarro-Astor, E., Román-Onsalo, M. et Infante-Perea, M.** (2017). Women's career development in the construction industry across 15 years: main barriers. Journal of Engineering, Design and Technology, 15(2), 199-221.

38 **Ness, K.** (2012). Constructing masculinity in the building trades: most jobs in the construction industry can be done by women. Gender, work & organization, 19 (6), 654–676.

39 **Galea, N., e.a.** (2015). Designing robust and revisable policies for gender equality: lessons from the Australian construction industry. Construction management and economics, 33 (5–6), 375–389.

40 **Dainty, A. R., Lingard, H.** (2006). Indirect discrimination in construction organizations and the impact on women's careers. Journal of Management in Engineering, 22(3), 108-18.

41 **Francis, V.** (2015). What helps professional women advance in construction?. CLR News, (3), 21-25.

42 **Lopez, L.M.** (2019). Mental health in the construction industry. Bruxelles : Institut européen de recherche sur les conditions de travail dans la construction. Disponible à l'adresse suivante : https://aeip.net/wp-content/uploads/Mental_Health_Construction_Sector-Resarch_Report-March-2019.pdf [consulté le 20 octobre 2023].

43 **OIT** (2013). 10 Keys for Gender Sensitive OSH Practice – Guidelines for Gender Mainstreaming in Occupational Safety and Health. Genève : Organisation internationale du travail. Disponible à l'adresse suivante : wcms_324653.pdf (ilo.org) [consulté le 20 octobre 2023].

44 **Curtis, H. M. e.a.** (2018). Gendered safety and health risks in the construction trades. Annals of work exposures and health, 62 (4), 404–415.

45 **Rosa, J., Hon, C. et Lamari, F.** (2017). Challenges, success factors and strategies for women's career development in the Australian construction industry. Construction economics and building, 17(3), 27–46.

46 **Martin, P. et Barnard, A.** (2013). The experience of women in male-dominated occupations: a constructivist grounded theory inquiry. SA journal of industrial psychology, 39(2), 1–12.

Annexe

3e QUESTIONNAIRE GENRE

Sondage sur les politiques de genre dans les conventions collectives de travail des secteurs de la construction, du bois, du ciment et des matériaux de construction

I. Questions générales

1. Organisation syndicale, pays, nom et adresse e-mail de la personne de contact
2. Nombre d'affiliés au syndicat
3. Nombre de femmes affiliées au syndicat
4. Votre syndicat dispose-t-il d'une structure consacrée aux femmes (réseau, comité, groupe de travail...) ?
5. Certains problèmes spécifiques se posent-ils dans les secteurs de la construction, du bois, du ciment et des matériaux de construction ?

II. Mesures spécifiques pour répondre aux besoins spécifiques des femmes dans nos industries (construction, bois, ciment et matériaux de construction)

1. Existe-t-il des mesures de prévention propres aux femmes en matière de santé et de sécurité ? Si oui, veuillez en citer quelques exemples.
2. Avez-vous des mesures spécifiques aux femmes concernant l'organisation du travail (p. ex. : arrangements pour plus de flexibilité au travail, congé maternité, congé parental) ? Si oui, veuillez en citer des exemples.
3. Pouvez-vous spécifier si les mesures susmentionnées ont été reprises directement dans votre législation nationale ou si elles constituent plutôt une mise en pratique de principes d'égalité fixés par la loi ? Veuillez indiquer si ces mesures sont intégrées uniquement dans vos conventions générales ou vos CCT.

III. Conventions collectives de travail

1. Les CCT comprennent-elles des clauses spécifiques consacrées aux femmes et/ou à l'égalité des chances ? Veuillez en citer quelques exemples.
2. Pourriez-vous partager avec nous certaines bonnes pratiques présentes dans vos CCT (dans les secteurs de la construction, du bois, des matériaux de construction ou d'autres industries représentées par vos syndicats) concernant l'équilibre vie professionnelle/vie privée ?
3. Pourriez-vous partager avec nous certaines bonnes pratiques liées à des CCT qui aident spécifiquement les femmes ?

IV. Harcèlement et violence sur le lieu de travail

1. Les femmes affiliées à votre syndicat vivent-elles des cas de harcèlement et de violence sur leur lieu de travail ? Existe-t-il des mesures de prévention à cet égard ?
2. Où en est la mise en œuvre de l'accord-cadre européen sur le harcèlement et la violence au travail au niveau national ?
3. Quels types de mesures concernant le harcèlement et la violence sur le lieu de travail ont été adoptés dans vos CCT ?

Notes de page

1 https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey; Voir également https://eige.europa.eu/gender-statistics/dgs pour une ventilation genrée des données extraites de l'enquête sur les forces de travail.

2 Le terme « construction » doit ici être compris comme couvrant le code NACE F, qui inclut la construction de bâtiments, la construction de routes et de chemins de fer et les activités de construction spécialisées.

3 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220304-1

4 Code NACE A.

5 Données tirées de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT UE), extraites de la base de données en ligne d'Eurostat en tant qu'ensemble de données lfsa_eegan2 - Disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey

6 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/edn-20220304-1

7 Données tirées de l'enquête européenne sur les forces de travail (EFT UE), extraites de la base de données en ligne d'Eurostat en tant qu'ensemble de données lfsa_egan22d. Disponible à l'adresse suivante : https://ec.europa.eu/eurostat/web/microdata/european-union-labour-force-survey

8 Qui comprennent le plâtrage, la menuiserie, le revêtement de sols et de murs, la peinture et la vitrerie et d'autres activités.

9 Constructiv est une organisation financée par les partenaires sociaux du secteur de la construction qui fournit des services à ce secteur. Voir https://constructiv.be/fr-BE/Andere/Over-Constructiv.aspx

10 https://www.3f.dk/om-3f/grupperne/byggegruppen – Le plus vaste syndicat et fonds de chômage danois.

11 Department of Enterprise Trade and Employment, 2018. Construction Industry requires more female workers to solve Ireland's housing and infrastructure crises. Disponible à l'adresse suivante : https://enterprise.gov.ie/en/news-and-events/department-news/2018/march/08032018b.html

12 Les chiffres de la Belgique, du Danemark et de l'Irlande ont été recueillis dans le cadre d'un projet en cours sur l'échafaudage dirigé par la FETBB (https://www.efbww.eu/eu-projects/running/scaffold-improving-training-working-conditions-and-transformatio/897-a) et coordonné par des chercheurs de l'université de Westminster, au Royaume-Uni (https://www.westminster.ac.uk/scaffold-improving-training-working-conditions-and-transformation-in-the-european-scaffolding-sector).

13 https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/w/edn-20230308-1

14 https://eige.europa.eu/newsroom/events/gender-equality-index-conference-2023

15 https://build-up.ec.europa.eu/en/home

16 https://www.un.org/sustainabledevelopment/fr/gender-equality/

17 https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=480&langId=fr&intPageId=1831

18 Voir article 2 de la convention n° 154 de l'OIT : « toutes les négociations qui ont lieu entre un employeur, un groupe d'employeurs ou une ou plusieurs organisations d'employeurs, d'une part, et une ou plusieurs organisations de travailleurs, d'autre part, en vue de : a) fixer les conditions de travail et d'emploi, et/ou b) régler les relations entre les employeurs et les travailleurs, et/ou c) régler les relations entre les employeurs ou leurs organisations et une ou plusieurs organisations de travailleurs ». https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312299,fr:NO

19 Le terme « praticiens » couvre différentes parties prenantes telles que les syndicats, les employeurs du secteur de la construction, les municipalités, les organisations communautaires et les prestataires de services d'EFP. Les conclusions contribueront ainsi à intégrer les aspects liés à l'égalité et à la diversité dans les pratiques de gestion et les pratiques en matière de ressources humaines, à améliorer les conditions d'emploi et de travail (par exemple grâce à du mentorat et à des services de soutien professionnel ou à la promotion de l'équilibre vie privée/vie professionnelle au moyen de pratiques de travail flexibles), à communiquer au sujet de la politique en matière d'égalité, à faire appliquer la politique, à renforcer les relations au sein du secteur et à encourager la création de structures de dialogue social au sein des secteurs de la construction, du bois et de la foresterie.

20 The Policy Group on Tradeswomen's Issues (PGTI), V9(1). 2021. Finishing the Job: Best Practices for a Diverse Workforce in the Construction Industry. Voir : https://policygroupontradeswomen.org/2021/12/08/launching-v-9-of-finishing-the-job-best-practices-best-practices-for-a-diverse-workforce-in-the-construction-industry/

21 Voir https://tradeswomenbuild.org/best-practices/

22 Voir annexe.

23 En 2019, la FETBB a élu deux femmes en tant que membres de son nouveau présidium (2 sur 7 membres, soit 28,5 %). À la suite de la résolution sur l'égalité entre les femmes et les hommes adoptée lors du congrès de l'organisation en 2019, ce thème a été adopté en tant que priorité horizontale et fait désormais partie intégrante des critères pris en considération pour le choix du personnel politique.

24 Voir annexe.

25 Voir, par exemple, la campagne de la FETBB sur la sous-traitance : https://limitsubcontracting.eu/

26 Réunion d'avril : DE https://www.unia.ch/de/aktuell/aktuell/artikel/a/19899 / FR https://www.unia.ch/fr/actualites/actualites/article/a/19899; Résultats de l'enquête : DE https://www.unia.ch/de/arbeitswelt/von-a-z/gewerbe/frauen-auf-dem-bau / FR https://www.unia.ch/fr/monde-du-travail/de-a-a-z/arts-et-metiers/vous-les-femmes-sur-les-chantiers

27 Eurostat (2022) Statistiques sur les accidents du travail : https://ec.europa.eu/eurostat/statisticsexplained/index.php?title=Accidents_at_work_statistics#Analysis_by_activity

28 Voir note de bas de page n° 12 : Vous, les femmes sur les chantiers – Unia, le syndicat (français); Frauen auf dem Bau – Unia, die Gewerkschaft (allemand)

29 Convention n° 190 de l'OIT sur la violence et le harcèlement https://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3999810,fr

30 Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants; https://eur-lex.europa.eu/eli/dir/2019/1158/oj?locale=fr

31 Un exemple récent a été présenté dans un rapport publié en 2020 dans le cadre d'une initiative financée par l'UE et intitulée « Women Can Build » (Les femmes peuvent construire) (voir https://www.womencanbuild.eu/fr/home-fr/). Ce rapport est disponible à l'adresse suivante : https://www.womencanbuild.eu/wp-content/uploads/2021/01/WCB_IO2_Joint-Report_immersive_experience-for-women.pdf

Liste des acronymes

IBB	Internationale des Travailleurs du Bâtiment et du Bois
CCT	Convention collective de travail
CLR	Institut européen de recherche sur les conditions de travail dans la construction
EDI	Égalité, diversité et inclusion
FETBB	Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois
UE	Union européenne
FIEC	Fédération de l'industrie européenne de la construction
RH	Ressources humaines
OIT	Organisation internationale du travail
EFT	Enquête européenne sur les forces de travail
SST	Santé et sécurité au travail
EPI	Équipement de protection individuelle
ProBE	Centre for the Study of the Production of the Built Environment
ONU	Organisation des Nations unies
EFP	Enseignement et formation professionnels

Remerciements

Les auteurs tiennent à exprimer leur sincère gratitude à tous ceux qui ont contribué à l'achèvement du présent rapport, fournissant un kit de ressources pour l'égalité hommes-femmes au travail dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie.

Avant toute chose, les auteurs remercient les femmes travaillant dans les secteurs de la construction, du bois et de la foresterie et leurs représentants syndicaux, qui ont généreusement partagé leurs expériences, réflexions et points de vue dans le cadre de l'enquête de la FETBB et des cycles de commentaires ultérieurs. Leur contribution a été essentielle pour formuler nos recommandations et comprendre les défis et opportunités uniques que présentent ces secteurs.

Les auteurs adressent leurs remerciements à la FETBB pour avoir géré l'enquête initiale et fourni des ressources et une assistance tout au long du processus d'étude. Leur engagement en faveur de la diversité de genre et de l'inclusion dans ces secteurs traditionnellement dominés par les hommes sera source d'inspiration.

Les auteurs souhaitent également saluer le rôle de la fondation Friedrich Ebert Stiftung en tant que partenaire financier, sans laquelle ce projet n'aurait pas été possible.

Enfin, les auteurs remercient également leurs collègues et pairs, qui ont offert leur soutien, leurs idées précieuses et leurs critiques constructives aux stades de la rédaction et de l'édition du présent rapport. Leurs contributions ont amélioré la qualité du rapport et lui ont donné plus de profondeur.

Le présent rapport est un effort collectif qui reflète l'esprit de collaboration de tous ceux qui y ont participé. Les auteurs souhaitent que les recommandations présentées ci-dessous contribuent à créer des secteurs de la construction, du bois et de la foresterie plus diversifiés, inclusifs et équitables.

Marque d'éditeur

European Federation of Building and Woodworkers (EFBWW)
Rue Royale 45
1000 Bruxelles
Belgique
info@efbww.eu
www.efbww.eu

Friedrich Ebert Stiftung e. V.
Godesberger Allee 149
53175 Bonn
Allemagne
info@fes.de
www.fes.de

Auteurs
Rosa Schiano-Phan
Coralie Guedes
Maria Christina Georgiadou
Linda Clarke
Fernando Duran-Palma

Université de Westminster
Numéro d'enregistrement : 977818 England
Siège social : 309 Regent Street,
Londres W1B 2HW

Coordinatrice :
Paula Cravina de Sousa (EFBWW)

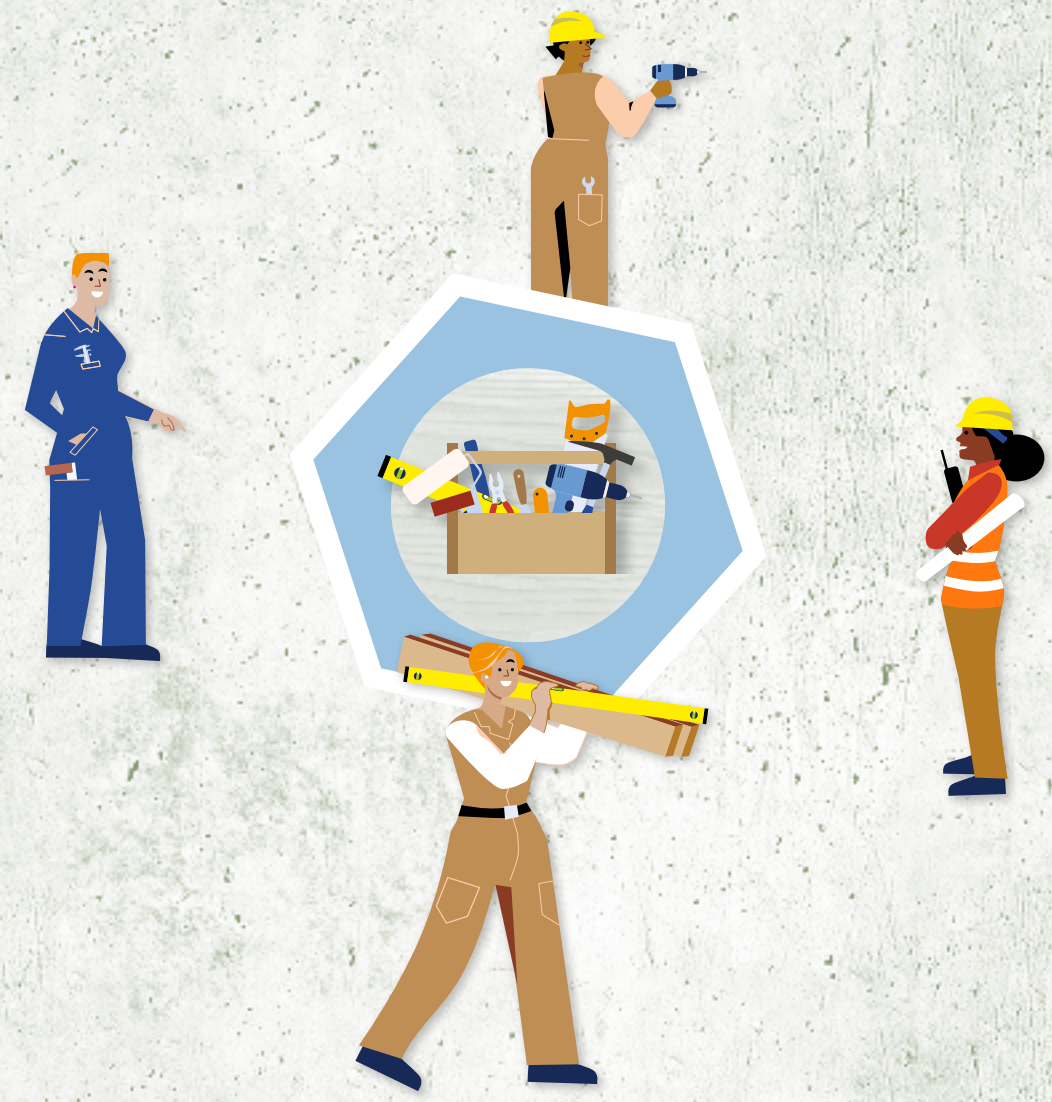
Graphisme | Composition | Illustrations :
pertext, www.pertext.de

Crédits photos :
Rasmus Rønne: p. 12, 15, 17, 20, 29, 33, 35 – gauche, 36, 41, 43, 44
Anna Ledin Wirén: p. 35 – haut, droite, bas

Les points de vue exprimés dans la présente publication ne sont pas nécessairement ceux de la Fédération Européenne des Travailleurs du Bâtiment et du Bois (FETBB) ou de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES). L'utilisation commerciale du matériel publié par la FES ou la FETBB n'est autorisée qu'avec l'autorisation écrite de la FES ou de la FETBB. Les publications de la FES et de la FETBB ne peuvent être utilisées à des fins électoralistes.

Étude financée par la Friedrich-Ebert-Stiftung :

FRIEDRICH EBERT STIFTUNG



FRIEDRICH EBERT STIFTUNG

UNIVERSITY OF WESTMINSTER

EUROPEAN FEDERATION OF BUILDING AND WOODWORKERS