

Avis

Le projet de loi n° 51 : des solutions mal avisées qui confondent les problématiques conjoncturelles et les inégalités systémiques rencontrées par les femmes



ATF



Action travail des femmes | **MARS 2024**

Table des matières

Introduction.....	1
La situation des femmes dans la construction : révélatrice de la persistance des barrières systémiques.....	2
L'entrée par les bassins facilitée pour les femmes : une mesure d'accès aux effets discriminatoires	6
Construction d'égalité ou édification de barrières ? Le service de référencement de la main-d'œuvre et les fondations de la discrimination systémique.....	8
La non-conformité du PAEF de l'industrie de la construction à la <i>Loi sur l'accès à l'égalité en emploi</i>	11
L'EDI du projet de loi n° 51, une approche diversitaire désincarnée en temps de pénurie de main-d'œuvre : un réflexe à critiquer	14
Projet de loi n° 51 : une avancée ou un obstacle pour la reconnaissance des diplômés étrangers dans l'industrie de la construction ?	17
Conclusion et recommandations	18
Bibliographie	21
Annexe I – Recommandations issues du rapport <i>Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins</i>	23

Rédaction :

Katia Atif

Laurence Hamel-Roy

Correction : Isabelle Bleau

Relecture : Michelle Hangnilo, Présidente ; Rose Nerlie Rivière, Vice-présidente ; Wafaa Ragala, Secrétaire ; Lydia Émilie Aki-Mbot, Trésorière ; Diane Gagné, Administratrice ; Gabriela Rojas-Hevia, Administratrice ; Stéphanie Poitras, Administratrice

Introduction

L'industrie de la construction constitue un secteur d'emploi majeur au Québec ; elle génère directement près d'un emploi sur vingt. L'industrie de la construction a d'ailleurs été placée au cœur des efforts de relance économique depuis le début de la pandémie de la COVID-19.

Plusieurs initiatives ont été déployées afin de soutenir la croissance du secteur et de sa productivité, notamment pour attirer de nouveaux et nouvelles travailleurs et travailleuses dans l'industrie. Les groupes historiquement exclus, dont les femmes, ont à cet égard fait l'objet d'une attention constante et soutenue, grâce à la mise en œuvre de différents programmes et assouplissements dédiés à faciliter et accélérer leur entrée dans l'industrie. En 2023, Action travail des femmes (ATF) publiait une large étude qui documentait ces initiatives, et critiquait la tendance adoptée en raison de son absence de considération pour la problématique du maintien des travailleuses de la construction dans l'industrie¹.

Le projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* (PL 51) s'inscrit à la suite de ces initiatives, les modifications législatives et réglementaires proposées visant à répondre à la « pénurie de main-d'œuvre », cette fois en facilitant l'accès des « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », soit « les Autochtones, les personnes immigrantes, les minorités visibles ou ethniques ainsi que les personnes handicapées ». Les intentions du ministre du Travail et son souci pour la productivité des entreprises de l'industrie de la construction sont d'ailleurs clairement explicités dans l'analyse d'impact réglementaire de son ministère :

Les mesures implantées ayant contribué à attirer les femmes dans l'industrie de la construction devraient favoriser l'attractivité de cette industrie auprès des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise. L'inclusion de ces nouveaux groupes permettrait d'élargir le bassin potentiel de travailleurs et de répondre à la demande de main-d'œuvre de l'industrie de la construction. Les propositions n'entraîneraient pas de coûts supplémentaires pour les entreprises.²

Les modifications prévues par le PL 51 sont en ce sens motivées par des prérogatives économiques dont il convient de prendre acte, et non, comme on pourrait le penser, par des considérations d'égalité et de justice à l'endroit de groupes historiquement discriminés.

ATF est préoccupée par cette tangente, laquelle vient d'ailleurs sanctionner l'inscription de l'approche Équité-diversité-inclusion (EDI) à même les pratiques de gouvernance étatique au détriment des principes d'accès à l'égalité prévus à la Charte des droits et libertés de personne. Le présent mémoire rend compte de ces critiques et des modifications nécessaires à l'atteinte d'une réelle diversité sur les chantiers, une diversité qui serait motivée non pas pour des questions de rentabilité économique, mais bien par des questions de droits fondamentaux et d'égalité en emploi. À cet effet, l'argumentaire de ce mémoire se concentre sur un nombre restreint de dispositions, en espérant que les organisations syndicales auront pris soin d'apporter à l'attention du ministre les effets inégaux que risquent de produire les dispositions touchant à la polyvalence à la mobilité des travailleurs et travailleuses qu'une analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle ou croisée (ADS+) aurait permis au ministre de prévenir³.

¹ Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É. et Pagarnadi, S. (2023). *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*. Action travail des femmes (ATF).

² Ministère du travail. (Janvier 2023). *Analyse d'impact réglementaire : projet de loi modernisant l'industrie de la construction*. Gouvernement du Québec, p. 25.

³ Pour un exemple d'une telle analyse, voir *L'ADS+ : un outil incontournable pour anticiper les effets des politiques publiques sur les femmes immigrantes*, Action travail des femmes (ATF).

La situation des femmes dans la construction : révélatrice de la persistance des barrières systémiques

« Dernier bastion de la masculinité »⁴ ou encore « forteresse de béton armé »⁵, les métiers et les occupations de l'industrie de la construction forment l'un des secteurs d'emploi les plus homogènes au Québec. Depuis près de 40 ans, ATF milite et intervient activement afin que des mesures structurantes soient mises en œuvre pour favoriser l'accès, le maintien et le nombre de femmes dans la construction. En 1996, l'industrie s'est ainsi dotée d'un premier programme d'accès à l'égalité pour les femmes (PAEF), lequel a été renouvelé en 2015. Ce dernier arrivera à échéance en 2025.

Jusqu'au dépôt du projet de loi n° 51, les femmes constituaient le seul groupe à l'égard duquel la Commission de la construction du Québec (CCQ) avait jusqu'alors prévu des normes réglementaires différentes en vertu de l'article 123.1 de la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction* (Loi R-20). Ces mesures font l'objet d'une attention soutenue par ATF depuis plusieurs années en raison de leurs effets inégaux et parfois même contre-productifs sur l'accès à l'égalité des femmes dans la construction. C'est fort de cette analyse que nous critiquons le PL 51, et plus précisément l'absence d'obligation juridique de la CCQ à l'égard de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ). Cette analyse nous amène aussi à critiquer l'extension systématique des dispositions initialement mises en place pour les femmes auprès d'autres groupes réunis sous le parapluie des « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », dont, plus particulièrement, celles contenues dans le Règlement sur la délivrance des certifications de compétence (r.5) et dans le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (r.14.1) en raison de leur ineffectivité notoire sur le plan de l'égalité en emploi des femmes. Pour mettre ces critiques en contexte, nous présentons d'abord un court portrait de la problématique de la sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction, suivi d'un bref exposé des problèmes qu'elles y rencontrent.

La sous-représentation des femmes dans l'industrie de la construction : un enjeu de maintien et non d'accès

Le 8 mars 2024, en l'honneur de la Journée internationale des droits des femmes, la CCQ annonçait « qu'un nombre record de plus de 7 470 femmes ont travaillé sur les chantiers en 2023, soit près de 3,8 % de la main-d'œuvre totale »⁶, une augmentation de 0,15 % par rapport à l'année 2022 (250 femmes sur près de 200 000 travailleurs). Ce pourcentage doit néanmoins être appréhendé avec énormément de nuance, puisqu'il inclut toute personne ayant travaillé au moins une heure sur les chantiers au cours de l'année. En ce sens, le taux global de représentation des femmes offre un portrait distordu de la réalité effective et soutenue dans le secteur, parce que l'enjeu principal de la représentation des femmes en est un de maintien dans l'industrie, et non d'accès.

La lente et faible augmentation du taux de représentativité des femmes parmi la main-d'œuvre de l'industrie est en effet indissociable des obstacles systémiques qui font que les femmes quittent la construction dans des proportions vertigineuses. Les données publiées par la CCQ⁷ démontrent que depuis le tournant des années 2017, les femmes accèdent aux chantiers dans des proportions qui ne cessent de croître. Cela est particulièrement vrai depuis 2019, année à laquelle la CCQ a commencé à enregistrer des taux d'entrée qui fracassaient des records qui n'auraient pu être imaginés quelques années auparavant. Plus de 1200 travailleuses ont ainsi fait leur entrée dans la construction en 2019 et en 2020 respectivement (7,11 % et 8,57 % des nouvelles entrées totales). En 2021 et 2022, c'était plus de 1900 qui entraient dans l'industrie chaque année (8,84 % et

⁴ Dugré, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Éditions du remue-ménage.

⁵ Chicha, M.-T. et Charest, É. (Avril 2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué ?* Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CETUM).

⁶ CCQ. (9 mars 2024). « Les femmes plus nombreuses dans l'industrie de la construction ». En ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2024/journee-des-femmes>

⁷ Sauf si spécifié, les données sont tirées de : CCQ. (2023). *Les femmes dans l'industrie de la construction - portrait statistique 2022*.

9,41 %) et en 2023, la CCQ en dénombrait à 1500 (9,5 %). Cependant, les statistiques de la CCQ démontrent que 21 % quittent l'industrie après un an, 33 % après deux ans, et 52 % après cinq ans. Comme le montre le Tableau 1 suivant, non seulement quittent-elles dans des proportions inquiétantes, mais elles le font dans des proportions significativement plus élevées que les hommes.

Tableau 1 : Taux d'abandon selon le sexe (cohorte 1997 à 2017)

	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Femmes	21 %	33 %	41 %	47 %	52 %
Hommes	13 %	21 %	25 %	29 %	32 %

Source : CCQ, 2023

Tel qu'illustré dans le Tableau 2 ci-bas, on est face à un problème de « chaudière percée », où la forte proportion de nouvelles entrées compense à peine les départs massifs des femmes. **Ainsi, en 2022, 48 % des nouvelles entrées ne faisaient que remplacer les départs. Pour l'année 2023, c'est 83 % des nouvelles entrées qui ont compensé le taux faramineux de départs des femmes dans l'industrie.** En conséquence, on estime que plus de 70 % des travailleuses actives sur les chantiers à l'heure actuelle le sont vraisemblablement depuis trois ans ou moins. Il n'y a plus de « pionnières » dans l'industrie de la construction. Non pas parce l'égalité y est atteinte, mais parce que dans la majorité des cas, elles ont déserté l'industrie en raison des dynamiques sexistes auxquelles elles ont été confrontées.

Tableau 2 : Comparaison en pourcentage du taux de départ des travailleuses sur la base des nouvelles entrées dans l'industrie de la construction de 2009 à 2022

Année	Nombre des nouvelles travailleuses	Nombre des départs de travailleuses	Travailleuses actives	Pourcentage des nouvelles entrées compensatoires des départs
2009	298	293	1735	98 %
2010	378	209	1904	55 %
2011	395	222	2077	56 %
2012	422	308	2191	73 %
2013	370	330	2231	89 %
2014	375	350	2256	93 %
2015	363	330	2289	91 %
2016	483	269	2503	56 %
2017	757	258	3002	34 %
2018	932	381	3553	41 %
2019	1253	474	4332	38 %
2020	1263	746	4849	59 %
2021	1933	562	6220	29 %
2022	1900	920	7200	48 %
2023	1500	1240	7470	83 %

Sources : CCQ 2023 et 2024

Ainsi, bien que des gains significatifs semblent être enregistrés sur le plan des nouvelles entrées, les progrès demeurent modestes par rapport à l'ampleur du déséquilibre historique. Ce constat met en relief l'enjeu fondamental du maintien, et non de l'accès, dans la persistance de la discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction. La situation précaire des travailleuses dans l'industrie de la construction au Québec, telle que révélée par les données de la CCQ, mérite donc une analyse approfondie et une articulation soignée.

La discrimination systémique des femmes dans la construction et leur maintien : quelques éléments de précision

La discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction est un phénomène complexe et dynamique largement documenté par ATF⁸. Elle est intrinsèquement liée aux effets des expériences de discrimination et de harcèlement que rencontrent les femmes dans l'industrie, et qui se constatent notamment par la proportion inférieure de la moyenne d'heures qu'elles y effectuent en comparaison de celle des hommes. Pour l'année 2022, la CCQ rapportait que celle-ci était de 76 %. Cette différence signifie que les femmes toucheront, à la fin de l'année, un salaire inférieur que les hommes et qu'elles sont davantage à risque d'éprouver des problèmes à se qualifier à l'assurance-emploi ou à recevoir des prestations inférieures que les hommes⁹. Cela signifie également qu'elles sont souvent confinées à un statut d'apprentie plus longtemps que leurs confrères masculins, ce qui contribue à une disparité de rémunération entre les sexes.

Ces difficultés économiques expliquent en partie pourquoi les femmes se redirigent vers d'autres secteurs d'emploi que celui de la construction, faute de pouvoir y gagner leur vie convenablement. Ces obstacles s'ajoutent aux expériences de harcèlement sexiste et sexuel auxquels les parties prenantes de l'industrie, dont la CCQ, peinent à répondre de façon structurante et impactante.

Voici quelques données, issues d'un sondage publié par la CCQ en 2021, qui rendent compte de la profondeur des défis que rencontrent les travailleuses de la construction¹⁰ :

- 35 % des travailleuses disent « avoir vécu des situations de discrimination reliées à leur sexe ou à leur ethnie » (contre 6 % des travailleurs).
- 22 % des femmes (et 15 % des hommes) affirment avoir été victimes d'intimidation ou de harcèlement sexuel/psychologique.
- 25 % des femmes qui ont quitté l'industrie sont « malades, accidentées du travail, incapables de travailler ou hors du marché du travail » (contre 13 % pour les hommes).
- 72 % des femmes qui ont quitté l'industrie aimeraient y revenir (contre 58 % des hommes).

Tel que nous l'avons démontré dans nos travaux, la vulnérabilité des travailleuses au harcèlement sexiste et sexuel et aux différentes formes de violences est indissociable de la précarité économique à laquelle elles sont contraintes en raison de la discrimination en emploi à laquelle elles font face. Encore aujourd'hui, les employeurs demeurent réticents à embaucher une femme. En 2022, moins de 16 % des entreprises avaient embauché une femme (4 337/27 219). Chez les entreprises comptant cinq salariés ou moins (qui composent près de 80 % du secteur), c'est 9,5 %. « Dernière embauchée, première *slackée* » demeure ainsi le slogan tristement emblématique de la situation de bon nombre de travailleuses que nous rencontrons.

L'organisation de l'industrie et la spécificité de ses pratiques d'embauche et de débauchage constituent d'importants défis pour la défense des droits des travailleuses en matière de discrimination, mais ceux-ci ne devraient pas être une fatalité. Le PAEF 1996-2012 prévoyait justement que des obligations d'embauche soient imposées (dans le respect des compétences détenues et nécessaires), en obligeant notamment la CCQ à exercer un contrôle plus serré des pratiques des employeurs de plus de dix salariés. La mesure n'a jamais été rendue

⁸ Voir particulièrement Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É. et Coulombe, S. (2019). *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*. Action travail des femmes (ATF) et Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É. et Pagarnadi, S. (2023). *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*. Montréal. Action travail des femmes (ATF), 2023.

⁹ Ce constat a fait l'objet de l'avis *L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction* qui a été soumis par ATF lors des consultations pour la réforme de l'assurance-emploi en juillet 2022.

¹⁰ Campeau, A. et Ferland, M. (Janvier 2021). *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*. Direction des stratégies et portefeuille de projets, CCQ.

effective, puisque des mesures de promotion et de sensibilisation ont été privilégiées à la recommandation du Comité sur la formation professionnelle dans l'industrie de la construction (CFPIC)¹¹.

Ainsi appréhendé, le problème du maintien dans l'industrie témoigne du laxisme de la CCQ en matière de surveillance et de contrôle de la discrimination. Ces lacunes rendent d'autant plus problématiques certaines des mesures réglementaires contenues dans la Loi R-20 – dispositions qui, rappelons-le, seraient étendues systématiquement aux « personnes représentatives de la diversité » si le projet de loi n° 51 venait à être adopté tel quel.

Conclusion

Cette section n'offre qu'une esquisse de la condition actuelle des femmes au sein de l'industrie de la construction. Cet aperçu ne fait qu'effleurer la surface d'une réalité complexe et multidimensionnelle. Pour une compréhension approfondie de la situation, il est indispensable de se référer aux travaux de recherche plus exhaustifs publiés par ATF. Parmi ceux-ci figurent le rapport *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, publié en mars 2023, qui analyse les facteurs influençant la rétention et la stabilisation des femmes dans ce secteur. De plus, l'avis *L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction*, soumis lors des consultations pour la réforme de l'assurance-emploi en juillet 2022, aborde les spécificités des difficultés d'accès des travailleuses de la construction à l'assurance-emploi et leurs conséquences sur leur maintien. Enfin, la recherche *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*, datée de mars 2019, explore les répercussions des violences sexistes et sexuelles sur la présence des femmes dans le secteur. Ces documents sont cruciaux pour saisir l'ampleur des obstacles rencontrés par les travailleuses de la construction et les efforts nécessaires pour garantir un environnement de travail égalitaire et exempt de toute forme de discrimination.

La discrimination systémique se caractérise par une accumulation d'effets d'exclusion qui découlent des violences, préjugés et stéréotypes sexistes, souvent inconscients, ainsi que de politiques et de pratiques instituées sans considération des réalités des groupes sous-représentés. De cette forme de discrimination peut résulter des inégalités marquées particulièrement pour les femmes dans un secteur de travail à prédominance masculine, qui peuvent se heurter à des barrières significatives en matière d'embauche, de maintien et d'évolution professionnelle, entre autres, par une stagnation au statut d'apprenti.

Il est manifeste que les femmes dans l'industrie de la construction sont confrontées à la discrimination systémique à chaque étape de leur parcours professionnel dans l'industrie. L'expression endémique du harcèlement sexuel et sexiste, de pratiques excluantes et de comportements discriminatoires qui altèrent leur droit à la dignité et à l'égalité s'enracinent dans des préjugés profonds.

La précarisation de l'emploi des femmes dans l'industrie de la construction est le reflet de mesures d'accès aux chantiers qui ignorent l'égalité des sexes. Par ailleurs, le rôle que jouent ici les institutions est capital : leurs pratiques et politiques inadaptées ne font que perpétuer et renforcer les effets durables de ces disparités, éléments constitutifs de la discrimination systémique.

Dans le cadre de la loi R-20, qui encadre l'industrie de la construction au Québec, la législation a mandaté la création d'un programme visant à promouvoir l'égalité d'accès pour les femmes dans ce secteur. La CCQ est chargée de la gestion de ce programme, avec pour objectif l'amélioration de la représentation féminine sur les chantiers.

¹¹ CCQ (24 septembre 2012). *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction : bilan des mesures 1997-2012*.

Dans le cadre de ses obligations, la CCQ a la responsabilité de soumettre à la CDPDJ son PAEF à des fins d'évaluation. La CDPDJ a la mission d'en évaluer la conformité et d'émettre des recommandations à la CCQ sur la base des prérogatives prévues par la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*. Cela comprend aussi l'examen des mesures mises en place par la CCQ pour déterminer leur efficacité à contrer la discrimination systémique et à favoriser une véritable équité dans le secteur de la construction.

La CDPDJ, par son évaluation, s'assure que les initiatives du PAEF ne se limitent pas à des actions symboliques, mais conduisent à des améliorations mesurables et ayant un effet structurant pour les femmes dans l'industrie. Elle s'assure que les mesures prises s'attaquent effectivement aux obstacles structurels et institutionnels rencontrés par les femmes, de la phase d'intégration, aux mesures de rétention et de maintien des femmes dans l'industrie. Ce processus garantit que les actions du PAEF sont alignées sur les objectifs d'égalité et de respect des droits tels que définis par la loi québécoise. Pourtant, la CCQ considère depuis de nombreuses années qu'elle n'a aucune obligation dans la mise en place des recommandations de la CDPDJ. Cela est d'autant plus grave qu'en 2020, et plus récemment en décembre 2023, la CDPDJ avait clairement informé la CCQ de la non-conformité de son PAEF au regard des obligations prévues par la Charte.

L'entrée par les bassins facilitée pour les femmes : une mesure d'accès aux effets discriminatoires

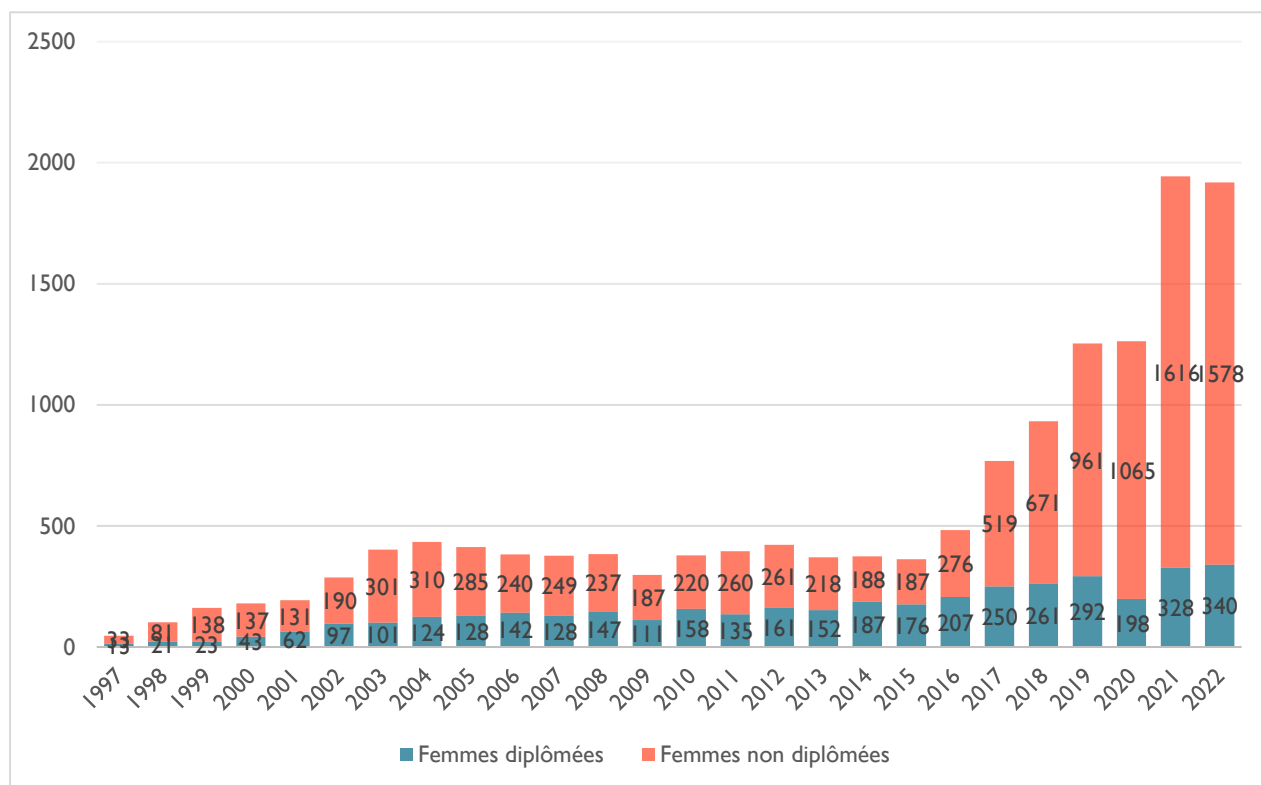
L'accès à l'industrie de la construction au Québec est réglementé par la CCQ, qui impose l'obtention d'une carte de l'ASP Construction et d'un certificat de compétence comme prérequis incontournables pour toute personne qui souhaite y exercer une profession. Les modalités de délivrance des certificats de compétence sont néanmoins multiples ; elles font justement l'objet du *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence* (r.5), qui prévoit différentes procédures selon les qualifications et l'expérience des personnes qui en font la demande, mais aussi (en vertu du paragraphe 14 de l'article 123.1) des dispositions spécifiques pour les femmes que le PL 51 entend étendre aux « personnes représentatives de la diversité ».

L'une de ces mesures, censée favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie, concerne la possibilité d'obtenir un certificat de compétence-apprenti, lorsque 30 % et moins du nombre total de salariés titulaires d'un tel certificat pour le métier et la région visée sont disponibles au moment de cette demande, et ce, sans avoir complété un diplôme d'études professionnelles (DEP) dans un programme se rapportant au dit métier. Cette mesure est considérée avantageuse par rapport aux hommes sans diplôme qui, pour leur part, sont contraints d'attendre les « ouvertures de bassins » qui surviennent lorsque moins de 5 % des personnes titulaires d'un certificat de compétence apprenti du métier visé dans une région donnée sont disponibles. Cette prérogative permet donc aux femmes non diplômées d'intégrer l'industrie de la construction aussitôt qu'un employeur lui assure 150 heures de travail sur trois mois consécutifs, évitant ainsi l'attente d'une ouverture des bassins en vertu des critères de pénurie de main-d'œuvre. Leur accès à l'industrie est donc à la fois facilité et accéléré.

Contrairement aux hommes, les femmes ne sont donc pas requises de posséder un DEP pour entrer dans l'industrie si le bassin est « fermé ». Comme nous avons pu le constater dans nos travaux, cette modalité a aussi pour corollaire de détourner les femmes de la poursuite d'une formation professionnelle. Ceci est particulièrement vrai au regard des tendances observées depuis la pandémie de la COVID-19, alors que les efforts de promotion du secteur de la construction auprès des femmes ont fait l'objet d'une offensive sans précédent. Ainsi, le Graphique 1, ci-dessous, indique une augmentation marginale du nombre de femmes diplômées qui intègrent l'industrie, ce qui, bien que positif, est éclipsé par la grande proportion de femmes qui entrent sans formation professionnelle. Le fait que les femmes entrent principalement sans diplôme, et ce, dans

une proportion plus importante que les hommes, démontre que les mesures préférentielles dont elles font l'objet contribuent particulièrement à les détourner du DEP.

Graphique 1 : Entrées dans l'industrie selon la diplomation de 1997 à 2022



Source : CCQ, 2023

La prise en compte de la diplomation est fondamentale pour évaluer correctement les progrès en matière d'accès à l'égalité des femmes sur les chantiers, puisque les statistiques démontrent une disparité accentuée concernant la pérennité professionnelle des femmes dans ce secteur pour celles qui y accèdent sans les qualifications formelles requises. Comme le montrent les tableaux 3 et 4 présentés plus bas, le taux de rétention est systématiquement moins élevé pour les travailleurs et travailleuses qui entrent dans l'industrie sans DEP. L'écart plus grand entre les femmes diplômées et les femmes non diplômées souligne ainsi l'instabilité notoire de l'emploi qui guette les femmes qui entrent dans l'industrie sans diplôme. Ces effets sont par ailleurs persistants, puisque le taux de départ des travailleuses sans diplôme augmente de manière inquiétante avec le temps, débutant à 24 % après la première année et grimant jusqu'à 58 % après cinq ans.

Tableau 3 : Taux d'abandon des femmes selon la diplomation (cohorte 1997 à 2017)

	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Femmes non diplômées	24 %	38 %	46 %	53 %	58 %
Femmes diplômées	15 %	26 %	32 %	37 %	42 %

Tableau 4 : Taux d'abandon des hommes selon la diplomation (cohorte 1997 à 2017)

	Après 1 an	Après 2 ans	Après 3 ans	Après 4 ans	Après 5 ans
Hommes non diplômés	16 %	24 %	29 %	33 %	36 %
Hommes diplômés	8 %	14 %	17 %	20 %	23 %

Source : CCQ, 2023

L'accroissement de la part des travailleuses qui entrent dans l'industrie sans DEP est pourtant le résultat d'une mesure mise en place par la CCQ afin de favoriser leur accès à l'industrie, mais aussi supposément leur maintien et leur nombre. Bien que louable en intention, cette politique semble cependant opérer en surface, ne s'attaquant qu'aux symptômes d'une inégalité numérique. En effet, la facilitation de l'entrée dans l'industrie pour les femmes par le biais de ces dispositions ne garantit pas une réelle égalité au sein de l'industrie, puisqu'elle est corrélée avec un taux de départ famélique. En se contentant d'agir sur l'accès sans intervenir parallèlement sur leurs conditions de maintien, la CCQ perpétue ainsi un cycle de précarité et d'insécurité professionnelle pour ces travailleuses qui se verront, dans bien des cas, forcées de quitter l'industrie faute de pouvoir s'y maintenir.

La nécessité de repenser les mesures d'accès et d'intégration des femmes dans l'industrie de la construction devient évidente, particulièrement avec le dépôt du PL 51 qui propose d'élargir ce type initiatives à d'autres groupes dits de la diversité québécoise. Il est essentiel d'adresser le fait que faciliter l'entrée des femmes dans le secteur, dans les statuts les plus précaires et sans leur offrir une formation adéquate peut compromettre leur sécurité d'emploi et leur accès à une rémunération équitable. Cette pratique a pour effet d'aggraver la précarité d'emploi des femmes et leur capacité de maintien dans la construction, soulevant ainsi des préoccupations majeures quant à la discrimination systémique que ce type de mesure engendrerait aussi envers les autres groupes qui seraient visés. La mixité ne saurait se résumer à une question de nombre d'entrées, mais doit également s'incarner dans la valorisation des compétences et dans la parité des conditions de travail.

Construction d'égalité ou édification de barrières ? Le service de référencement de la main-d'œuvre et les fondations de la discrimination systémique

Depuis 2013, la CCQ administre le Service de référence de main-d'œuvre de la construction via l'outil Carnet référence construction, en réponse aux obligations stipulées par l'adoption du projet de loi n° 33, *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*. Ce dispositif centralise les informations relatives aux travailleurs et travailleuses qui détiennent un certificat de compétence ainsi qu'aux employeurs exprimant des besoins spécifiques de main-d'œuvre.

Ses modalités de fonctionnement sont contenues dans le Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction (r.14.1). Le règlement contient enfin des dispositions concernant les titulaires de permis éligibles qui peuvent aussi produire une liste de référence de candidatures.

Selon l'article 9 de ce règlement, les femmes qui répondent aux critères sont placées en tête de la liste fournie par la CCQ, séparément des hommes, d'après un ratio prédéterminé par le règlement, en fonction du besoin de main-d'œuvre déclaré par l'employeur, et toutes les candidatures sont classées d'après le nombre d'heures travaillées au cours des dix années précédentes. Ce dispositif a été mis en place supposément pour favoriser les candidatures des travailleuses et ainsi encourager leur embauche.

Cependant, ce système entraîne dans les faits une discrimination directe, indirecte et systémique envers les femmes dans le secteur de la construction, alimentée par les stéréotypes sexistes. La CCQ, en tant qu'organisme régulateur de l'industrie, est appelée à réformer toute pratique discriminatoire, notamment la discrimination systémique basée sur le sexe, dont elle a d'ailleurs bien reconnu l'existence.

ATF identifie quatre modalités opérationnelles du Carnet qui favorisent la discrimination¹² : la catégorisation groupée des travailleuses dans les listes envoyées aux employeurs ; l'utilisation de ratios hommes-femmes

¹² Voir Atif, K., Dumont-Lagacé, É. et Hamel-Roy, L. *Le Carnet référence construction Analyse de la discrimination systémique, fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Action travail des femmes (ATF).

disproportionnés dans les listes soumises aux employeurs ; l'indication d'un nombre d'heures travaillées généralement plus faible pour les femmes ; et l'anonymat des employeurs dans le système de référencement.

La catégorisation groupée des travailleuses dans les listes envoyées aux employeurs

Les modalités du Carnet offrent la possibilité aux employeurs de pratiquer une discrimination directe et volontaire envers les femmes, et de les exclure délibérément de leur main-d'œuvre.

En effet, regrouper les femmes en tête de liste facilite leur identification en tant que groupe. La fonction actuelle du Carnet, qui identifie les candidats par leur nom et les regroupe selon leur sexe, permet ainsi d'identifier facilement leur sexe et de choisir de les éliminer.

Malgré une augmentation du nombre de candidates féminines sur les listes soumises aux employeurs, elles sont donc toujours fortement sous-représentées sur les chantiers de construction. Comme mentionné précédemment, seuls 16 % des employeurs de la construction avaient déjà employé une femme en 2022. La seule explication à ce taux d'embauche décevant est que les employeurs éliminent délibérément les candidates lors de leur sélection, préférant les travailleurs masculins.

En effet, rien n'oblige les employeurs à embaucher des candidates féminines. En outre, toute demande faite par le biais du Carnet est notifiée à toutes les associations qui détiennent un permis de référence, sans que ces dernières soient assujetties à une obligation spécifique de référencement des femmes, ce qui pose problème.

Ainsi, le Carnet facilite l'activation de préjugés et de stéréotypes existants dans le milieu de la construction en distinguant dès le départ les candidats selon leur sexe. Puisque les femmes sont nommément regroupées en tête de liste, les employeurs désirant exclusivement embaucher des hommes n'ont qu'à sauter la première section de la liste, ce qui est souvent le cas, selon les données mentionnées précédemment. De plus, la *survisibilité* des femmes sur les listes entretient l'illusion qu'elles bénéficient de passe-droits dans l'industrie, ce qui alimente un climat d'hostilité pour celles qui travaillent sur les chantiers, les exposant à des commentaires sexistes et discriminatoires, voire à du harcèlement. Les travailleuses gagneraient en ce sens à ce que la désignation nominative soit remplacée par le matricule et que leur candidature ne soit pas distinguée de celle des hommes dans les listes.

L'utilisation de ratios hommes-femmes disproportionnés dans les listes soumises aux employeurs

Lorsqu'un employeur soumet une demande conformément à l'article 7 du Règlement, la CCQ lui transmet une liste de candidatures éligibles comprenant toutes les femmes disponibles pour le référencement qui répondent aux critères, ainsi qu'une sélection aléatoire parmi les hommes disponibles. Le nombre d'hommes référés est déterminé selon des ratios spécifiques :

- Pour une demande d'un salarié, au plus 10 hommes sont référés.
- Pour une demande de 2 à 5 salariés, au plus 20 hommes sont référés.
- Pour une demande de 6 à 10 salariés, au plus 30 hommes sont référés.
- Pour une demande de 11 à 20 salariés, au plus 40 hommes sont référés.
- Pour une demande de 21 à 35 salariés, au plus 50 hommes sont référés.
- Pour toute demande supérieure à 35 salariés, un nombre équivalent à 150 % du nombre demandé est référé.

Ces ratios entraînent une proportion extrêmement élevée d'hommes référés, diluant ainsi de fait le bassin de candidates qualifiées et mettant en péril leur possibilité réelle d'être considérée. La longue liste de candidats masculins qualifiés – qui comprend toujours plus d'hommes que nécessaire – permet en effet aux employeurs de combler entièrement leurs besoins en main-d'œuvre avec des hommes, sans jamais avoir à envisager

d'embaucher une femme, pourtant tout aussi qualifiée. Le ratio en vigueur est trop élevé, puisqu'il favorise l'expression de biais sexistes qui limitent la réelle probabilité d'embauche des femmes, malgré leur position en tête de liste ; leurs candidatures sont continuellement noyées et écartées.

Cette situation d'ailleurs est confirmée par les statistiques qui révèlent que les femmes sont *surréférencées*, alors que, comme nous l'avons indiqué précédemment, seule une infime portion des entreprises embauche des femmes.

L'indication d'un nombre d'heures travaillées généralement plus faible pour les femmes

Les exigences énoncées à l'article 9 du Règlement, qui requièrent l'identification des candidats par leur nom ainsi que la mention du nombre d'heures travaillées, ont également un effet discriminatoire sur l'embauche des femmes. En apparence neutre, cette dernière mention entretient l'impression que le nombre d'heures travaillées par un individu constitue un indicateur de ses compétences. Elle permet néanmoins aux employeurs de justifier facilement leurs pratiques d'embauche discriminatoires.

Il est bien établi que les femmes dans le secteur de la construction accumulent moins d'heures que les hommes, ce qui les contraint souvent à trouver un emploi « hors construction », où elles effectuent bien souvent des tâches assimilables à leur métier. Cependant, les heures travaillées dans ces emplois ne sont pas comptabilisées dans celles figurant à côté de leur nom sur le Carnet. Par conséquent, les femmes sont jugées sur la base d'un nombre d'heures qui ne reflète pas leur véritable expérience de travail dans le domaine, favorisant implicitement les candidatures des hommes qui sont soumises sur les listes. C'est donc à armes inégales que les travailleuses de la construction sont mises en compétition avec leurs confrères masculins, pour leur part privilégiés par le nombre d'heures qu'ils réussissent plus facilement à accumuler dans le secteur en raison des stéréotypes et préjugés qui jouent en leur faveur.

Ainsi, l'indication du nombre d'heures travaillées, plutôt que du grade détenu, encourage involontairement la discrimination indirecte fondée sur le sexe qu'exercent les employeurs à l'égard des candidates féminines. En mettant les travailleuses en concurrence avec un grand nombre d'hommes qui sont privilégiés sur la base de leur nombre accru d'heures travaillées, ce système de référencement renforce donc la discrimination systémique des femmes dans le milieu de la construction au Québec

L'anonymisation des employeurs dans l'application du service de référence de main-d'œuvre

L'anonymisation des employeurs à même le système de référencement constitue un enjeu qui a rapidement retenu l'attention d'ATF. Cette opacification de l'usage du Carnet de référencement entrave en effet la détection de discrimination à l'embauche, offrant aux employeurs la possibilité de pratiquer une sélection partielle sans devoir justifier pourquoi certaines candidatures, pourtant qualifiées, sont écartées, et ce, sans considération pour les conséquences légales de leurs actions. Ceci les met à l'abri des répercussions de leurs décisions et des obligations légales associées à leur devoir de non-discrimination, tel que défini par l'article 10 de la Charte des droits et libertés de la personne.

Face à cette problématique, et après des revendications soutenues de la part d'ATF et de la CDPDJ, la CCQ a initié un mécanisme permettant aux travailleuses et aux travailleurs qui en expriment le souhait de consulter, dans les dix jours suivant leur référencement, la liste des employeurs qui ont reçu leur candidature. Nous accueillons favorablement cette évolution, bien qu'elle nous paraisse incomplète.

En effet, en choisissant de ne rendre accessibles les informations sur les employeurs qu'après une demande explicite et dans un délai de dix jours ouvrables, la CCQ ne saisit pas pleinement l'opportunité de s'attaquer de front aux pratiques de discrimination directe des femmes à l'embauche dans le secteur de la construction. Des

témoignages apportés à ATF révèlent un volume considérable de référencements pour des travailleuses qui n'ont pas abouti à une embauche, mettant en lumière la nécessité d'une plus grande transparence sur l'identité des employeurs. Le service en ligne devrait en ce sens offrir de manière proactive et en temps réel ces informations, sans qu'une demande explicite ne soit nécessaire de leur part. Cette mesure garantirait une transparence accrue et contribuerait ainsi à prévenir les discriminations, assurant une équité dans le processus d'embauche au sein de l'industrie de la construction. Il est crucial d'instaurer une démarche plus transparente et proactive pour lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche des femmes.

La prise en compte des effets non intentionnels des quatre modalités de fonctionnement susmentionnées démontre que le système de référencement, dans sa forme actuelle, ne règle pas la problématique de la discrimination à l'embauche, et qu'il alimente, même, la perception à l'effet que les femmes bénéficieraient de privilèges indus.

Un tel système de service, qui centralise les procédures d'embauche, pourrait être intéressant pour faciliter l'accès à l'emploi des travailleuses qui n'ont pas nécessairement un réseau de contacts établis dans l'industrie, comme bon nombre de leurs confrères masculins. Cependant, les dispositions de ce système ont ici des effets contre-productifs qui, au mieux, ne règlent pas la problématique de la discrimination à l'embauche et, au pire, l'accentuent. Elles contribuent en ce sens à la série de problèmes mentionnés précédemment : nombre d'heures complétées annuellement inférieur, ralentissement de la progression professionnelle et de l'atteinte du statut de compagnon, précarité économique et vulnérabilité au harcèlement et aux agressions. Il y a lieu de croire que des effets similaires pourront être observés chez les autres groupes « représentants de la diversité » ciblés par le projet de loi n° 51. Par conséquent, ATF considère qu'il est urgent que des modifications réglementaires significatives soient apportées au fonctionnement du Carnet de référencement avant d'en étendre l'usage.

La non-conformité du PAEF de l'industrie de la construction à la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi*

Souvent assimilée à ses salaires avantageux et à la forte protection syndicale qu'elle offre, l'industrie de la construction est néanmoins marquée par une haute insécurité d'emploi. En dépit des avancées technologiques et des améliorations réalisées quant à la planification de travaux, la nature du travail, la fluctuation des investissements et les aléas météorologiques contribuent à maintenir l'instabilité de l'industrie. Le rythme fluctuant et intermittent des travaux impose aux travailleurs et travailleuses de combiner des contrats sur plusieurs chantiers et pour différents employeurs, ainsi qu'une alternance entre les périodes d'emploi et de chômage. Ceci contribue à placer les travailleurs et travailleuses en compétition pour l'obtention de contrats de travail, et à renforcer la nécessité pour eux d'entretenir leur réputation et leur employabilité. Les femmes sont en perpétuelle recherche d'emploi et elles sont confrontées à une répétition de la discrimination à l'embauche. Pour rappel, en 2022, seulement 16 % des entreprises de l'industrie de la construction avaient déjà embauché une femme. Comme l'ont démontré les travaux d'ATF, cette dynamique rend les femmes particulièrement vulnérables au harcèlement et à la discrimination, et doit impérativement être prise en compte dans la mise en place de mesures destinées à les soutenir. L'ensemble de ces particularités appelle à la mise en œuvre de mesures complexes qui ne peuvent, ni être improvisées, ni constituées isolément l'une de l'autre. L'exposé des effets des biais du *Règlement sur la délivrance des certifications de compétence* (r.5) et du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction* (r.14.1) montre bien l'importance d'appréhender les contre-effets des mesures instituées, tout comme leurs effets croisés.

Avec le renouvellement annoncé du PAEF¹³, le projet de loi n° 51 constitue selon nous une importante occasion manquée du gouvernement de renforcer l'obligation de la CCQ à l'égard de la CDPDJ. Selon l'article 126.0.1 de

¹³ CCQ. (9 mars 2024). « Les femmes plus nombreuses dans l'industrie de la construction ». En ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2024/journee-des-femmes>

la Loi R-20, la CCQ est tenue de consulter la CDPDJ pour l'élaboration de mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des femmes sur le marché du travail dans l'industrie de la construction. La CDPDJ est un organisme indépendant qui a pour mandat de veiller à l'application de la *Charte des droits et libertés de la personne* et de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*. Elle dispose également du pouvoir de recourir au Tribunal des droits de la personne si les obligations légales ne sont pas respectées ou si les recommandations émises ne sont pas suivies. L'expertise qu'elle détient est cruciale à la mise en œuvre d'un PAEF conforme avec la loi.

Cependant, la CCQ a adopté une interprétation étroite de son obligation à l'égard de la CDPDJ. Ainsi, cette interprétation a réduit la consultation à une simple formalité, ignorant ainsi les recommandations émises par la CDPDJ. Cette approche de la CCQ a créé des tensions entre les deux instances, aboutissant en 2015 à une dissociation formelle de la CDPDJ du PAEF 2015-2024 et au dépôt d'une plainte au Tribunal des droits de la personne en 2021.

Pour que le PAEF de la CCQ soit pleinement conforme aux exigences de la CDPDJ, il est impératif que la CCQ revoie sa posture envers le processus de consultation. La CCQ devrait entamer une véritable collaboration avec la CDPDJ, en accordant une attention soutenue à ses recommandations et en s'engageant à les intégrer dans le PAEF. Cela signifie également que la CCQ doit effectuer une analyse systématique du système d'emploi dans l'industrie de la construction, en identifiant clairement les obstacles et les éléments discriminatoires envers les femmes. Les mesures correctives et les mesures visant à favoriser l'égalité des chances doivent être élaborées en tenant compte de ces constatations. De plus, il est nécessaire que la CCQ mette en place un mécanisme de suivi et d'évaluation rigoureux pour s'assurer que les objectifs du PAEF sont atteints et que les mesures recommandées sont mises en œuvre de manière efficace.

En adoptant une approche plus proactive et en intégrant pleinement les recommandations de la CDPDJ, la CCQ peut contribuer à réduire la discrimination envers les femmes dans l'industrie de la construction au Québec et à garantir une plus grande égalité des chances. Néanmoins, pour que l'égalité de faits se matérialise, il nous apparaît urgent que des mécanismes plus coercitifs soient mis en place. À ce chapitre, l'imposition d'obligations contractuelles d'embauche dans l'industrie de la construction pourrait avoir des effets de redressement structurants. En établissant des directives claires et contraignantes en matière de recrutement, ces obligations viendraient en effet agir directement sur la capacité des travailleuses à se maintenir dans l'industrie.

Manquement de la CCQ à son obligation d'établir des mesures pour contrer la discrimination envers les femmes dans l'industrie de la construction

La Loi R-20 impose à la CCQ l'obligation d'établir des mesures visant à contrer la discrimination envers les femmes. Pour répondre à cette exigence, la CCQ a adopté le PAEF 1997-2012 et le PAEF 2015-2024. Cependant, lors de l'élaboration de ces programmes, la CCQ a omis une étape cruciale : l'analyse du système d'emploi. Cette étape, requise par la législation et la réglementation en vigueur, permet d'identifier les obstacles ou les éléments potentiellement discriminatoires envers les groupes historiquement victimes de discrimination en emploi. En ne procédant pas à cette analyse, la CCQ a rendu les cibles et les mesures du PAEF 2015-2024 non conformes à la Charte et constitutives de discrimination systémique.

Le refus de la CCQ de mener une enquête systémique en matière de discrimination

Bien que la CCQ soit dotée d'un large pouvoir d'enquête par la Loi R-20, qu'elle soit responsable de l'administration du système de référence dans l'industrie de la construction, elle refuse de porter toute enquête systémique sur les plaintes reçues pour discrimination à l'embauche.

La CCQ semble négliger son devoir de donner suite aux plaintes de discrimination à l'embauche qui lui sont adressées par les femmes. Cette lacune contribue à une certaine impunité parmi les employeurs, lesquels demeurent insensibles aux répercussions potentielles d'actes discriminatoires.

Pour rectifier cette situation, il est impératif que la réforme de la Loi R-20 instaure des obligations plus strictes pour la CCQ, notamment en ce qui concerne l'examen et le traitement des plaintes pour discrimination à l'embauche. En renforçant les obligations d'enquêtes systémiques en matière de discrimination, la loi garantirait que tous les cas de discrimination soient soumis à une investigation approfondie.

Programme d'obligation contractuelle d'embauche

Malgré l'importance des contrats publics dans l'industrie de la construction, celle-ci se distingue par l'absence d'obligations contractuelles d'embauche. Les travaux de construction constituent en effet la seule industrie qui est exclue du Programme d'obligation contractuelle (POC). Afin d'assurer la conformité légale du PAEF, il est impératif de mettre en œuvre des obligations contractuelles qui établissent des directives claires et contraignantes en matière de recrutement.

L'application du POC à l'industrie de la construction, revendiquée depuis les années 1980 par ATF, est en effet la manière qui agirait de la façon la plus structurante sur l'accès à l'égalité en emploi dans l'industrie. Elle permettrait de contraindre les employeurs et les sous-traitants qui obtiennent des contrats publics ou des subventions du gouvernement de 100 000 \$ et plus à combattre la discrimination et à assurer une représentation juste et équitable des groupes qui sont victimes de discrimination. Il s'agissait d'ailleurs de l'une des mesures qui avaient été retenues dans le PAEF 2015-2024,¹⁴ mais qui n'a toujours pas été appliquée, en dépit de son consensus au sein des organisations syndicales.

L'introduction d'obligations contractuelles à l'industrie de la construction devrait néanmoins non seulement obliger les employeurs à adopter des pratiques de recrutement justes, sous peine de sanctions en cas de non-conformité, mais aussi s'articuler à la spécificité de l'industrie en matière de taille d'entreprises et de chaînes de sous-traitance. De telles obligations constitueraient alors un levier d'action effectif qui donnerait au gouvernement le pouvoir d'agir de façon systémique sur le secteur, tout en favorisant l'accès des individus susceptibles d'être victimes de discrimination aux emplois les plus stables de l'industrie.

L'absence de mesures coercitives, telles que les obligations contractuelles d'embauche de femmes, a été largement soulevée par la CDPDJ dans le cadre de son évaluation du PAEF 2015-2024¹⁵. Cette omission a contribué au maintien de pratiques discriminatoires, empêchant une amélioration significative de la situation des femmes dans l'industrie de la construction. Elle est l'un des éléments constitutifs de la non-conformité du PAEF de l'industrie.

Le projet de loi n° 51 présente une occasion unique de progresser vers l'égalité de droit dans le secteur de la construction, une opportunité qui, compte tenu du rythme des réformes législatives, pourrait ne pas se présenter avant plusieurs années. Des obligations contractuelles, pensées à l'aune de la spécificité du secteur afin de rejoindre un plus grand nombre d'entreprises, devraient être conçues impérativement et incluses dans la réforme afin de lutter efficacement contre la discrimination à l'embauche. En accord avec les principes de la *Charte des droits et libertés de la personne*, de telles obligations pourraient bénéficier à l'ensemble des groupes historiquement concernés par la discrimination systémique et ainsi favoriser une vraie représentativité de la société québécoise sur les grands chantiers financés par l'État, et donc par l'ensemble des Québécoises et Québécois.

¹⁴ CCQ. (2015). *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée - Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*.

¹⁵ Tribunal des droits de la personne. (2021). *Plainte de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse contre la Commission de la Construction du Québec* [Document juridique]. Montréal, Québec. No de dossier : 500-53-000605-210.

L'EDI du projet de loi n° 51, une approche diversitaire désincarnée en temps de pénurie de main-d'œuvre : un réflexe à critiquer

La notion de diversité québécoise renvoie à la multitude d'origines, de cultures, d'identités et de perspectives présentes au sein de la population du Québec. C'est un concept dynamique, en constante évolution, qui varie selon les contextes. Pour certains, cette notion englobe une large gamme de dimensions, telles que l'origine ethnique, la langue, la diversité régionale, la religion, la nationalité, l'âge, l'orientation sexuelle, le statut socio-économique, les capacités physiques, et bien plus encore. La société québécoise se caractérise par sa diversité et sa pluralité, résultant de son cadre démocratique, de son histoire, de sa tradition d'immigration, de sa géographie et des interactions interculturelles, etc. Reconnaître et valoriser cette diversité contribue à enrichir le tissu social et culturel du Québec.

La notion de diversité québécoise telle qu'elle est appréhendée dans le PL 51 ne reflète pas cette vision ; plutôt, elle témoigne des intérêts économiques qui tendent de plus en plus à subordonner les considérations d'égalité et de justice sociale qui animaient les interventions mises en œuvre à partir du milieu des années 1980 pour contrer la discrimination systémique à laquelle étaient confrontés différents groupes en vertu de motifs prévus à la Charte des droits de la personne. Cette inclinaison est patente de l'approche « EDI » qui tend à appréhender les enjeux de discrimination sous l'angle du management de la diversité, plutôt qu'en termes de droits fondamentaux. Dans sa forme proposée, le projet de loi n° 51 contient en effet tous les éléments consacrés par cette approche, pourtant normalement réservée à la gestion des ressources humaines et non à l'administration des politiques publiques d'emploi.

L'approche « EDI » du PL 51 : l'évitement de mesures effectives d'accès à l'égalité

Les intentions du ministre du Travail, avec le PL 51 et plus précisément ses dispositions pour favoriser l'accès de l'industrie aux « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », sont, comme nous l'avons mentionné en introduction, clairement explicitées dans l'analyse d'impact réglementaire de son ministère : réduire l'impact de la pénurie de main-d'œuvre à coût nul afin d'augmenter la productivité de l'industrie. Cette orientation correspond en tout point aux trois premières caractéristiques de la tangente mercantile de la diversité que critiquaient Marie-Thérèse Chicha et Éric Charest dans un article paru en 2013 :

1) l'élargissement du marché par l'attraction de clientèles appartenant à ses divers groupes ; 2) la plus grande productivité en raison de la synergie créative d'équipes de travail diversifiées ; 3) la réduction des risques de poursuites en discrimination et des coûts que cela peut entraîner ; et 4) la bonne réputation de l'organisation, notamment auprès des jeunes qui préfèrent travailler dans des entreprises connues pour leur sens éthique.¹⁶

Tel que le soulignent l'autrice et l'auteur, cette orientation qui assimile les bénéfices de la diversité à leur rentabilité est hautement problématique : « L'adhésion du gouvernement à cette logique économique présente un danger car elle se ramène non seulement à conditionner l'atteinte d'un droit fondamental à un impératif commercial, mais elle la rend aussi aléatoire que les bénéfices économiques escomptés. »¹⁷ Il y a donc lieu, effectivement, de s'inquiéter de la démarche qui est entreprise avec le PL 51 et de ses effets à long terme sur les inégalités systémiques et le risque de fractionnement des luttes sociales.

Comme nous l'avons démontré précédemment, les mesures dont le projet de loi n° 51 veut étendre l'application aux « représentants de la diversité de la société québécoise », loin de faire leurs preuves, contribuent plutôt à la circulation perpétuelle des travailleuses et à leur maintien dans la précarité. Leur extension aux groupes ciblés –

¹⁶ Chicha, M.-T. et Charest, É. (2013). « Les programmes d'accès à l'égalité : une politique désuète ? », *Revue du CREMIS*, 6(2), p. 7.

¹⁷ *Ibid.*, p. 8

sans diagnostic préalable des défis rencontrés et sans que soient mises en place des mesures pour garantir la qualité des emplois qui seront alors accessibles – est univoque de l'intention du ministre de pourvoir à l'approvisionnement d'une main-d'œuvre jetable et sciemment mise à disposition pour répondre à des besoins ponctuels créés par une surchauffe de l'industrie à laquelle le gouvernement a lui-même contribué. En misant uniquement sur l'intérêt des employeurs à recruter les individus qu'il assimile à la diversité québécoise pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre, le projet de loi n° 51 n'offre aucune garantie pérenne sur leur accès à l'égalité en emploi et leur capacité à affronter les effets des fluctuations économiques de l'industrie. Les femmes et les autres groupes ciblés par le PL 51 méritent mieux qu'une politique qui les assigne au rang d'armée de réserve.

Dans ce contexte, l'extension des mesures réglementaires visant les femmes aux personnes de la diversité québécoise soulève d'importantes questions. S'agit-il d'une véritable initiative visant à promouvoir la diversité dans l'industrie de la construction, ou ces mesures visent-elles plutôt à combattre la discrimination systémique en emploi touchant particulièrement les groupes mentionnés dans le projet de loi n° 51, à savoir les Autochtones, les personnes faisant partie de minorités visibles ou ethniques, les personnes immigrantes et les personnes handicapées ? Dans cette dernière condition, pourquoi ne pas nommer explicitement ces mesures comme étant des mécanismes d'accès à l'égalité en emploi ? À ce chapitre, le paragraphe 14 de l'article 123.1, dans le cinquième alinéa, permet déjà à la CCQ de prévoir des normes différentes pour favoriser l'accès, le maintien et le nombre des femmes, des Autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et des immigrants. Le PL 51 prévoit d'amender cet article afin de remplacer « des Autochtones, des personnes qui font partie d'une minorité visible en raison de leur race ou de la couleur de leur peau et des immigrants » par « et des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise ».

Pourquoi ne pas avoir plutôt amendé cet article en y ajoutant simplement le groupe supplémentaire pour lequel le gouvernement juge impératif d'intervenir, ici les personnes en situation de handicap ? Le remplacement des groupes visés par l'expression « et des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » et l'insertion de sa définition dans l'article 1 n'ajoutent rien aux pouvoirs de la CCQ, sinon que de la forcer à étendre en mode « *one size fits all* » des mesures qui n'ont ni été pensées à l'aune des défis spécifiques rencontrés par les groupes ciblés, ni prouvé leur efficacité, comme nous l'avons expliqué dans la première section de ce mémoire.

Une définition de l'immigration contradictoire et instrumentale

La vision instrumentale du gouvernement à l'égard de la diversité est rendue d'autant plus évidente, qu'il prend soin de proposer une définition des « personnes immigrantes » en rupture complète avec les réalités sociologiques à l'œuvre dans les parcours de migration.

La différence entre les termes « personne immigrante » et « personne immigrée » réside principalement dans le point de vue temporel de l'immigration. Une « personne immigrante » est une personne qui est en train de migrer ou qui a récemment migré vers un pays pour s'y établir de manière permanente. En revanche, une « personne immigrée » est une personne qui a déjà migré vers un pays et s'y est établie de manière permanente. En d'autres termes, une personne immigrante est en processus de migration, tandis qu'une personne immigrée a déjà achevé ce processus. De fait, la définition proposée par le projet de loi n° 51 exclut les personnes immigrantes qui ont obtenu leur citoyenneté. Il s'agit là d'une aberration si l'on considère que les barrières systémiques auxquelles font face les personnes immigrantes ne se soldent pas à l'obtention du statut de citoyen.

Intégrer la notion de « ressortissant étranger » dans la catégorie des personnes immigrantes comme le propose le PL 51 constitue une erreur conceptuelle et terminologique. En effet, ces deux termes désignent des réalités différentes en matière d'immigration. Comme dit précédemment, le terme « personne immigrante » se réfère à

quelqu'un qui migre ou qui a récemment migré vers un pays dans le but de s'y établir de manière permanente. En revanche, un ressortissant étranger est simplement une personne qui n'a pas la citoyenneté du pays où elle se trouve, peu importe la durée de son séjour ou ses intentions d'établissement permanent. L'erreur réside donc dans le fait de considérer que tous les ressortissants étrangers sont automatiquement des personnes immigrantes, ce qui n'est pas le cas. Certains ressortissants étrangers peuvent être des touristes, des étudiants étrangers ou des travailleurs temporaires qui n'ont pas l'intention de s'installer définitivement dans le pays d'accueil. En les assimilant à des personnes immigrantes, on crée une confusion conceptuelle et on brouille la distinction entre les différents statuts migratoires, ce qui est peut-être l'intention du ministre ici.

En effet, la définition des personnes immigrantes constituant, selon le PL 51, des « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », exclut les personnes immigrées qui vivent sur le territoire et qui ont été naturalisées, mais inclut des personnes qui ne projettent pas nécessairement de s'y établir. La contradiction inhérente à cette définition laisse donc penser que les amendements proposés visent, dans les faits, à octroyer les aménagements législatifs demandés d'innombrables fois par les associations patronales dans les dernières années afin de pouvoir se pourvoir en main-d'œuvre à l'international¹⁸. En faisant implicitement des travailleurs étrangers temporaires des « personnes immigrantes » et, incidemment, des « représentants de la diversité » en vertu de la Loi, le PL 51 abat ainsi les dernières contraintes législatives qui restreignaient le recours au Programme de travailleurs étrangers temporaires (PTET). Ce programme est largement critiqué par des organisations locales de défense des droits, mais aussi des organisations supranationales, comme le Rapporteur spécial sur les formes contemporaines d'esclavage de l'Organisation des Nations unies (ONU), en raison des effets pernicieux du permis fermé sur la vulnérabilité des travailleurs et travailleuses¹⁹. Combinés aux conditions pour un traitement simplifié qui exemptent les employeurs de produire une évaluation de l'impact sur le marché du travail (EIMT) pour la majorité des métiers de la construction, les modifications réglementaires prévues par le PL 51 ont ainsi tout pour dérouler le tapis rouge du recrutement des travailleurs et travailleuses temporaires, et surtout leur exploitation éhontée – au nom de la diversité – sur les chantiers du Québec.

Conclusion et recommandations

Comme mentionné précédemment, l'article 126.0.1 de la Loi R-20 impose à la CCQ la responsabilité de mettre en place des mesures pour favoriser l'accès, le maintien et le nombre de femmes dans l'industrie de la construction. Pour répondre à cette obligation, la CCQ a développé deux PAEF, l'un couvrant la période 1997-2012 et l'autre la période 2015-2024. Un troisième PAEF est attendu en 2025. Il s'agit de la seule mesure spécifique pour femmes qui n'a pas été élargie aux groupes visés par la notion de diversité québécoise du PL 51. Parallèlement, l'extension des mesures réglementaires visant les femmes aux « personnes représentatives de la diversité québécoise » soulève d'importantes questions quant aux effets réels qu'elles auront sur l'égalité en emploi, considérant que certaines de ces dispositions ont plutôt pour effet de renforcer la précarité et le roulement des travailleuses.

Le ministre doit reculer sur ses intentions initiales et s'arrimer aux conditions de droits et d'égalité et s'engager à combattre la discrimination systémique.

Comme précisé dans l'article 13 de la *Loi sur l'accès à l'égalité*, les composantes essentielles d'un programme d'accès à l'égalité comprennent une analyse approfondie du système d'emploi, mettant en lumière les politiques

¹⁸ Blain, M.-J. et Castracani, L. (2023). *Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction*. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, Équipe de recherche ÉRASME et Savoirs Partagés

¹⁹ Mouton, A. (6 septembre 2023). « Les travailleurs étrangers, un terreau propice à une forme contemporaine d'esclavage », *Radio-Canada Info*.

et pratiques en matière de recrutement, de formation et de promotion. Celui-ci inclut également des objectifs quantitatifs spécifiques pour chaque groupe visé, ainsi que des mesures temporaires de correction visant à faciliter le recrutement et la promotion de ces personnes. Des mesures d'égalité des chances et de soutien sont également prévues pour éliminer les pratiques de gestion discriminatoires. Un calendrier d'implantation des mesures proposées et l'atteinte des objectifs fixés sont définis, ainsi que des dispositions relatives à la consultation et à l'information du personnel et de ses représentants. Enfin, le programme désigne une personne responsable de sa mise en œuvre. En résumé, un programme d'accès à l'égalité en emploi établit un cadre structuré et détaillé visant à promouvoir l'égalité des chances et à remédier aux injustices et aux discriminations au sein du système d'emploi. Ce programme vise à favoriser une représentation accrue des personnes appartenant à chaque groupe ciblé et à rectifier les pratiques discriminatoires du système d'emploi.

La *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi* établit des normes juridiques contraignantes pour lutter contre la discrimination systémique vécue par des groupes spécifiques de citoyens en emploi, tandis que les mesures de diversité sont des actions non contraignantes pour favoriser la diversité et l'inclusion dans un effectif. La volonté de combattre la discrimination systémique à laquelle feraient face les groupes d'individus ciblés par le PL 51 doit en ce sens s'arrimer aux prérogatives de la *Loi sur l'accès à l'égalité*, et non sur celles du management de la diversité.

Projet de loi n° 51 : une avancée ou un obstacle pour la reconnaissance des diplômes étrangers dans l'industrie de la construction ?

Depuis 1975, le Conseil supérieur de l'éducation a mis en évidence l'importance de la reconnaissance des acquis et des compétences (RAC) pour favoriser l'accès des adultes à l'éducation. Cette évolution a connu des avancées significatives, en particulier avec l'adoption de la *Politique gouvernementale d'éducation des adultes et de formation continue* en 2002, soulignant la valorisation des acquis et des compétences des adultes. Cette politique, consolidée par la ratification de la Convention de Lisbonne en 2018, assure le droit à la reconnaissance formelle des compétences.

La formation professionnelle au Québec, incluant celle qui mène vers des métiers de la construction, s'ancre dans ces principes de RAC. La procédure repose sur des mécanismes de reconnaissance des diplômes étrangers et des compétences acquises dans des contextes non formels. Elle est conçue pour doter les apprenants des compétences nécessaires dans divers métiers de la construction, facilitant l'accès à des qualifications formelles.

Toutefois, la volonté du ministre du Travail de confier à la CCQ la responsabilité de la reconnaissance des diplômes obtenus hors du Québec suscite des inquiétudes. Un système de RAC déjà efficace est en place, orchestré par le ministère de l'Éducation. Ce dernier a prouvé sa capacité à valoriser et à reconnaître officiellement les acquis et les compétences des individus. Attribuer cette responsabilité à la CCQ, laquelle ne détient aucune expertise spécifique en matière de RAC, pourrait inutilement complexifier, fragmenter, et multiplier les parcours de RAC existants.

À cet égard, rappelons que l'objectif de la RAC dépasse la simple certification ou un droit de pratique : il s'agit d'un processus sanctionné par un diplôme d'État. Cette distinction est essentielle puisqu'un tel diplôme confère une validation officielle et complète du parcours et des compétences de l'individu. La RAC au niveau professionnel et technique, tel qu'elle est actuellement gérée par le ministère de l'Éducation, représente la démarche la plus efficace et la plus accomplie, en comparaison avec d'autres systèmes de reconnaissance qui peuvent s'avérer plus lacunaires.

Transférer cette compétence à la CCQ risque ainsi de complexifier et réduire l'accès au système le plus abouti mis en place. Cette initiative risque de semer la confusion parmi les individus désireux de faire valider leurs compétences et compromettre l'efficacité et la cohérence du système de RAC, crucial pour l'intégration professionnelle et sociale, notamment pour les travailleurs et travailleuses expérimentés et les personnes immigrantes. Elle pourrait donc limiter les opportunités pour les individus – principalement les personnes immigrantes – de valoriser pleinement leurs compétences à travers un diplôme d'État reconnu. Cette situation pourrait non seulement complexifier leur parcours de reconnaissance des compétences, mais aussi limiter leur accès à des opportunités de travail équitables.

Enfin, en confiant cette compétence à la CCQ – qui n'a à ce jour pas fait la démonstration de sa capacité à appréhender les effets sexués des mesures qu'elle adopte – il y a un risque que les besoins particuliers des femmes immigrantes soient moins bien compris ou pris en compte, contribuant ainsi au renouvellement des inégalités persistantes basées sur le sexe dans le secteur de la construction.

Cette mesure, tout en offrant une apparence d'inclusion, semble de surcroît principalement répondre à la demande des employeurs pour une force de travail immédiatement disponible, incluant potentiellement des travailleurs et travailleuses temporaires.

Il est donc impératif de maintenir et de renforcer le système de RAC sous l'égide du ministère de l'Éducation, qui a déjà mis en place des cadres, des principes et des processus clairs et accessibles. Cette approche assure une reconnaissance uniforme et fiable des compétences à travers tous les secteurs, y compris celui de la construction, et évite la création de systèmes parallèles qui pourraient diluer la qualité et l'efficacité de la reconnaissance des acquis et compétences au Québec.

Conclusion et recommandations

La réforme envisagée par le projet de loi n° 51 arrive à un moment charnière de l'histoire de l'industrie de la construction, marquée par des défis préexistants à la pandémie et exacerbés par celle-ci. Les mesures d'accès à l'égalité, essentielles pour les femmes et les groupes historiquement discriminés, se voient à la croisée des chemins. Elles nécessitent des ajustements significatifs pour répondre efficacement aux inégalités systémiques révélées et amplifiées par la crise sanitaire.

La prépandémie a mis en évidence les lacunes structurelles et les besoins criants d'une industrie déjà confrontée à l'insécurité d'emploi, à la discrimination à l'embauche, et au harcèlement. Ces problèmes ne font qu'accentuer l'importance d'une réforme profonde de la Loi R-20 qui, loin de se limiter à une réponse conjoncturelle, doit se projeter dans une perspective de durabilité et de justice sociale et s'enraciner dans le droit à l'égalité.

L'urgence de cette réforme est d'autant plus pressante que l'opportunité d'une réouverture de la Loi R-20 ne se présentera probablement pas avant plusieurs années. C'est dans ce contexte que le projet de loi n° 51 doit être saisi comme une occasion non pas de répondre aux besoins de main-d'œuvre qui ne cesseront de fluctuer, mais pour s'attaquer résolument aux barrières systémiques qui empêchent l'égalité des chances pour toutes et tous dans l'industrie de la construction.

Dans cette optique, il est crucial que le projet de loi n° 51 reflète une volonté ferme de garantir l'égalité de droit, en prenant des mesures concrètes pour éliminer la discrimination systémique et en assurant un soutien renforcé aux femmes et aux autres groupes sous-représentés. Cela implique une analyse ADS+ des dispositions proposées et une collaboration étroite avec les organismes de défense des droits, comme la CDPDJ, afin de garantir que les programmes d'accès à l'égalité soient non seulement élaborés avec rigueur, mais appliqués avec efficacité. Les recommandations contenues dans ce mémoire permettraient ainsi au ministre du Travail d'agir de façon structurante et pérenne.

Recommandations :

Recommandations relatives au projet de loi n° 51 (PL 51) :

1. Nous recommandons l'élimination de la notion de « *personnes représentatives de la diversité de la société québécoise* » dans le cadre du projet de loi no 51, au profit d'une définition précise des collectivités ciblées par la Loi sur l'accès à l'égalité. Nous recommandons de concevoir et de mettre en œuvre un programme d'accès à l'égalité spécifiquement dédié à chaque groupe identifié.
2. Nous recommandons une modification de l'article 126.0.1 de la loi R-20 afin de consolider l'efficacité du programme d'accès à l'égalité au sein de l'industrie de la construction. Outre l'obligation actuelle imposée à la Commission de la construction du Québec (CCQ) de solliciter l'avis de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse (CDPDJ), une obligation juridique devrait être instaurée pour contraindre la CCQ à appliquer les recommandations formulées par la CDPDJ. Ceci assurera que les propositions de la CDPDJ ne restent pas de simples consultations, mais qu'elles se traduisent en mesures impératives, garantissant ainsi une mise en œuvre efficace des stratégies nécessaires pour l'accès à l'égalité des femmes dans le secteur de la construction.
3. Nous recommandons la mise en place de programmes d'obligations contractuelles d'embauche spécifiques à l'industrie de la construction comme élément constitutif du Programme d'accès à l'égalité en emploi (PAEF) ou via le dispositif encadré par le Conseil du trésor, adapté à la réalité des entreprises du secteur, qui, pour la plupart, en raison de l'absence de lien d'emploi, ne répondent pas aux critères applicables aux entreprises de cent (100) employés et plus.
4. Nous recommandons l'établissement d'un comité de suivi du PAEF, indépendant de la CCQ, sous l'égide du ministère du Travail et de la CDPDJ.
5. Nous recommandons d'harmoniser les initiatives, programmes et politiques visant les femmes avec les principes d'accès à l'égalité en emploi, et de les intégrer aux actions systémiques du PAEF.
6. Nous recommandons que les cibles en matière d'accès à l'égalité en emploi soient déterminées par la CDPDJ et non pas par la CCQ, afin de s'assurer que le calcul de ces objectifs répond aux exigences d'un programme d'accès à l'égalité conforme.
7. Nous recommandons l'abrogation de toute attribution de mandat de reconnaissance des acquis (RAC) confiée à la CCQ par le PL 51.
8. Nous recommandons au ministre du Travail et à la Commission de la construction du Québec (CCQ) d'intégrer l'ADS + dans l'élaboration de leurs politiques et mesures, en particulier celles concernant la polyvalence de la main-d'œuvre et la valorisation de la formation professionnelle. Cette approche permettra d'assurer que les stratégies développées tiennent compte des besoins et défis spécifiques des femmes. Il s'agit d'une étape cruciale pour favoriser une véritable égalité dans le secteur de la construction.

Recommandations spécifiques relatives au Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction :

1. Nous recommandons une augmentation de la transparence du Carnet en permettant un accès direct et en temps réel aux noms des employeurs référés pour les candidates et candidats, sans nécessité de demande préalable de leur part et sans délai.
2. Nous recommandons de rééquilibrer les ratios de candidatures masculines référées afin de créer une nécessité objective pour les employeurs de considérer les candidatures féminines pour répondre à leurs besoins en main-d'œuvre.
3. Nous recommandons la suppression de l'identification nominative des travailleuses et travailleurs, en privilégiant plutôt une identification par matricule.
4. Nous recommandons d'éliminer les modalités de classement et les indications du nombre d'heures travaillées, au profit d'une mention du grade atteint par les candidats.
5. Nous recommandons d'élargir l'exigence de référencement des femmes à tous les détenteurs de permis.

Bibliographie

L'ADS+ : un outil incontournable pour anticiper les effets des politiques publiques sur les femmes immigrantes, Action travail des femmes (ATF). En ligne : <https://www.atfquebec.ca/projetrac/wp-content/uploads/2024/01/ATF-ficheRAC-3-ADS.pdf>

Action travail des femmes. (ATF) (Juillet 2022). *L'assurance-emploi, les femmes et l'emploi dans le secteur de la construction*. En ligne : <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/10/ATF-avis-reforme-AE.pdf>

Atif, K., Dumont-Lagacé, É. et Hamel-Roy, L. *Le Carnet référence construction Analyse de la discrimination systémique fondée sur le sexe inhérente au Service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*. Action travail des femmes (ATF). En ligne : <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/ATF-Analyse-discrimination-syste%CC%81mique.pdf>

Blain, M.-J. et Castracani, L. (2023). *Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction*. Centre de recherche et de partage des savoirs InterActions, Équipe de recherche ÉRASME et Savoirs Partagés.

Campeau, A. et Ferland, M. (Janvier 2021). *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec*. Direction des stratégies et portefeuille de projets, CCQ.

CCQ (24 septembre 2012). *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction : bilan des mesures 1997-2012*.

CCQ. (2015). *Agir pour une mixité réelle en chantier : une responsabilité partagée - Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction 2015-2024*.

CCQ (2023). *Les femmes dans l'industrie de la construction – portrait statistique 2022*.

CCQ (9 mars 2024). « Les femmes plus nombreuses dans l'industrie de la construction ». En ligne : <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2024/journee-des-femmes>

Chicha, M.-T. et Charest, É. (avril 2013). *Le Québec et les programmes d'accès à l'égalité : un rendez-vous manqué ?* Centre d'études ethniques des universités montréalaises (CETUM).

Chicha, M.-T. et Charest, É. (2013). « Les programmes d'accès à l'égalité : une politique désuète ? », *Revue du CREMIS*, 6(2), p. 7.

Dugré, G. (2006). *Travailleuses de la construction*. Éditions du remue-ménage.

Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É. et Pagarnadi, S. (2023). *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*. Action travail des femmes (ATF), 2023. En ligne : <https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2023/03/Maintien-et-stabilisation-des-travailleuses-de-la-construction-ATFmars2023.pdf>

Hamel-Roy, L., Dumont-Lagacé, É. et Coulombe, S. (2019). *Typologie des violences à caractère sexiste et sexuel dans l'industrie de la construction et de leurs impacts sur le maintien en emploi des femmes*. Action travail des femmes (ATF). En ligne : https://atfquebec.ca/wp-content/uploads/2022/05/atf-synthese_recherche.pdf

Ministère du Travail. (janvier 2023). *Analyse d'impact réglementaire : projet de loi modernisant l'industrie de la construction*. Gouvernement du Québec, p. 25.

Mouton, A. (6 septembre 2023). « Les travailleurs étrangers, un terreau propice à une forme contemporaine d'esclavage », *Radio-Canada Info*.

Tribunal des droits de la personne. (2021). *Plainte de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse contre la Commission de la Construction du Québec* [Document juridique]. Montréal, Québec. No de dossier : 500-53-000605-210.

Annexe I – Recommandations issues du rapport *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*

Annexe 1

Recommandations issues du rapport Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins



© FTQ-Construction

Principes et visées

- Contrer les obstacles systémiques rencontrés par les femmes dans les métiers et occupations de la construction.
- Endiguer la discrimination fondée sur le sexe et atteindre l'égalité de fait entre les hommes et les femmes.
- Favoriser l'atteinte de l'égalité en emploi et promouvoir l'application de l'ADS+.

ADS+

L'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle vise à prévenir la reproduction d'inégalités entre les femmes et les hommes en discernant les effets que peut avoir une loi, un règlement, une politique, un plan d'action, un programme, un service ou toutes autres mesures ayant une incidence sur les citoyen-ne-s. L'ADS+ vise à contrer la discrimination systémique qui peut se produire dans le cadre d'interventions en apparence neutres, en prenant en compte les effets croisés d'autres formes de discrimination (âge, conditions socioéconomiques, orientation sexuelle, origine ethnoculturelle, identité de genre, limitations, etc.)¹¹¹.

111 Définition adaptée de: Regroupement des groupes de femmes de la région de la Capitale-Nationale, *ADS+ Introduction à l'analyse différenciée selon les sexes dans une perspective intersectionnelle*.

Constats généraux

Points à considérer

- La représentation des femmes dans l'industrie de la construction suit une évolution très lente, passant de 0,29 % (1997) à 3,27 % (2021) en 25 ans.
- La cible globale de 3 % de femmes dans l'industrie de la construction, qui devait être atteinte en 2018 selon le PAEF, ne l'a été qu'en 2021 (3,27 %), et ce, dans un contexte de croissance historique du secteur.
- Plusieurs métiers n'ont pas atteint leurs cibles et des tendances de ségrégation professionnelle semblent s'accroître.
- De 2019 à 2021, plus de 3 200 femmes ont intégré l'industrie de la construction, représentant plus de 50 % de la main-d'œuvre féminine active dans le secteur en 2021.
- Les femmes ont un taux d'abandon de l'industrie systématiquement plus élevé que les hommes, particulièrement pour les femmes non diplômées.
- Les cibles de représentativité visées sont insuffisantes pour l'atteinte d'une réelle mixité en emploi et les mesures mises en place se limitent principalement à favoriser l'accès des travailleuses à l'industrie sans viser directement leur maintien.
- Bien que la Loi R-20 stipule que la CCQ doit consulter la CDPDJ dans l'élaboration des mesures visant à favoriser l'accès et le maintien des femmes, la CCQ n'a aucune obligation d'appliquer les recommandations de la CDPDJ.

Recommandations	Acteurs
✓ Mettre en place un comité de suivi indépendant du PAEF de la CCQ.	Ministère du Travail CDPDJ
✓ Harmoniser les mesures, programmes et politiques visant les femmes dans les métiers non traditionnels avec les principes d'accès à l'égalité en emploi et de mixité en emploi.	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Emploi
✓ Les cibles gouvernementales en matière de mixité et d'accès à l'égalité en emploi doivent être fixées de manière indépendante et être supérieures à celles déterminées par la CCQ.	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Emploi Secrétariat à la condition féminine (SCF)

1. Accès à l'industrie

Point n° 1 Valoriser et soutenir l'accès à la formation professionnelle (DEP)

- La formation professionnelle est associée à une meilleure rétention des travailleuse-s dans l'industrie de la construction.
- Les femmes qui ont des obligations familiales n'ont pas les moyens financiers de suivre un parcours de formation professionnelle menant au DEP et vont donc se tourner vers une entrée dans l'industrie par ouverture de bassins.
- L'offre inégale et fluctuante des programmes de formation professionnelle, selon les programmes et les régions, restreint les choix des femmes vers certains métiers et les pousse à entrer dans l'industrie par ouverture de bassins.
- L'ouverture des bassins entre en compétition directe avec la valorisation et la promotion des programmes de formation professionnelle.

Recommandations	Acteurs
✓ Revaloriser la formation professionnelle et proposer des mesures de soutien financier conséquentes. (ADS+)	Ministère de l'Emploi Ministère de l'Éducation
✓ Assurer une offre de programmes de formation régulière et diversifiée dans toutes les régions du Québec.	Ministère de l'Éducation
✓ Maintenir et bonifier les mécanismes de priorisation des inscriptions pour les femmes, y compris l'augmentation du nombre de places réservées.	Ministère de l'Éducation CFP
✓ Promouvoir les différents métiers et occupations auprès des femmes, notamment dans les métiers où elles sont fortement sous représentées, et mettre en place des activités de découverte et d'exploration. (ADS+)	Ministère de l'Éducation Ministère de l'Emploi SCF CCQ
✓ Mettre en place des mesures d'accommodements de conciliation travail-famille-études au niveau de la formation professionnelle.	Ministère de l'Éducation CFP
✓ Bonifier substantiellement les montants des bourses offertes par l'Aide financière aux études (AFE) pour créer un réel incitatif financier pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction.	Ministère de l'Éducation
✓ Évaluer les effets des mesures d'entrées dans l'industrie sans diplôme sur la valorisation de la formation professionnelle pour les métiers et occupations spécialisés.	Ministère de l'Éducation CCQ
✓ Documenter la relation entre les voies d'accès à l'industrie et la ségrégation et la segmentation des emplois. (ADS+)	CCQ Ministère de l'Emploi Ministère du Travail SCF

Point n° 2 Mesures et programmes d'accès à l'industrie déployés par le gouvernement en contexte de relance économique

- Le déploiement de programmes de relance économique (PARAF et *Opération main-d'œuvre*) visant à former et à orienter de nouveaux-elles travailleur-euse-s vers le secteur de la construction a eu des effets marginaux sur l'atteinte de la cible d'attraction annuelle visée par l'industrie.
- Les mesures et programmes déployés dans le contexte de la relance économique se sont concentrés quasi exclusivement sur la promotion du secteur et l'accès de nouveaux-elles travailleur-euse-s, alors que des mesures structurelles sur le maintien sont nécessaires.
- Le déploiement des mesures de rareté par la CCQ entre en compétition avec les efforts d'attraction et de rétention des femmes dans les programmes de formation professionnelle (DEP).
- Les mesures d'employabilité et l'accès aux allocations de Services Québec varient selon les régions et subordonnent les aspirations des femmes aux perspectives d'employabilité en vigueur dans leur région respective.

Recommandations	Acteurs
<p>✓ Harmoniser les programmes et les services offerts aux femmes afin d'éviter les disparités régionales.</p>	<p>Ministère de l'Emploi Services Québec</p>
<p>✓ Bonifier les allocations hebdomadaires des programmes d'employabilité afin de créer un réel incitatif financier pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction.</p>	<p>Ministère du Travail Ministère de l'Emploi</p>
<p>✓ Prioriser l'élaboration et la mise en œuvre d'un plan d'action sur la rétention de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction. (ADS+)</p>	<p>Ministère du Travail CCQ</p>
<p>✓ Évaluer l'efficacité des mesures de type « subventions salariales » sur les embauches et la qualité des emplois obtenus par les travailleuses et au regard des effets sur la lutte à la discrimination fondée sur le sexe.</p>	<p>Ministère du Travail Ministère de l'Emploi SCF EDSC</p>
<p>✓ Évaluer l'efficacité du Programme de formation des femmes en entreprise (PFFE) en tenant compte des critiques formulées par les travailleuses participantes et revoir le mode de promotion du programme.</p>	<p>CCQ CFPIC</p>
<p>✓ Bonifier substantiellement les montants des bourses offertes par l'Aide financière aux études (AFE) pour créer un réel incitatif financier pour les programmes de formation professionnelle menant à l'industrie de la construction.</p>	<p>Ministère de l'Éducation</p>

2. Apprentissage et développement des compétences

Point n° 1 Lacunes dans l'apprentissage des métiers

- La croissance et l'accélération de l'industrie de la construction accentuent la pression à la productivité et accroissent les défis liés à la rareté de la main-d'œuvre.
- En 2021 seulement, plus de 21 000 nouveaux-elles travailleur-euse-s ont intégré l'industrie de la construction, dont une forte majorité à titre de non diplômé-e-s.
- En 2022, 50 % des employeurs sondés par la CCQ affirmaient que la qualité et la compétence de la main-d'œuvre sont deux de leurs principales préoccupations. Plus de 80 % des employeurs sondés ont affirmé ne pas réussir à combler leurs besoins en compagnons.
- Les mesures de rareté entrées en vigueur en 2021 ont pour effet de précipiter la période d'apprentissage des métiers, si bien que plusieurs travailleuses qui seraient « admissibles » à l'examen de qualification compagnon ne se sentent pas prêtes.

Recommandations	Acteurs
✓ Évaluer les impacts des mesures de rareté adoptées par la CCQ sur les niveaux de compétences et les conditions d'apprentissage et de compagnonnage des apprenti-e-s.	CCQ CFPIC
✓ Évaluer les conditions d'apprentissage et de compagnonnage pour chaque métier et en tenant compte des différents secteurs. (ADS+)	CCQ CFPIC
✓ Valoriser le rôle du compagnon en tenant compte des transformations de l'industrie et renforcer la responsabilité des employeurs à l'égard de la formation des employé-e-s.	CCQ
✓ Élaborer un système permettant le suivi de l'acquisition des connaissances et des compétences des métiers en chantier.	CCQ CFPIC
✓ Rétablir la Subvention incitative aux apprentis pour les femmes (SIA-F).	CCQ CFPIC

Point n° 2 Accès inégal à la formation continue

- L'offre des activités de formation obligatoire et de perfectionnement est fluctuante et imprévisible, empêchant la planification de ces activités pour les travailleur-euse-s.
- Les règles d'inscription et d'accès aux formations selon la région de résidence limitent les possibilités d'accès pour les travailleur-euse-s hors des centres urbains où l'offre est moins grande.
- Les travailleuses non diplômées affichent le taux de rétention le plus faible dans l'industrie.

Recommandations	Acteurs
✓ Renforcer l'accès et les incitatifs aux formations pour les femmes non diplômées.	CCQ CFPIC Ministère de l'Emploi
✓ Évaluer l'accès aux programmes de formation obligatoire et aux formations de perfectionnement. (ADS+)	CFPIC CCQ

✓	Promouvoir le droit aux formations de perfectionnement des travailleuses enceintes ou qui allaitent pendant leur retrait préventif.	CFPIC CCQ Associations syndicales
✓	Favoriser la rétention du personnel enseignant et des formateur·rice·s par une amélioration des conditions et une meilleure prévisibilité de l'emploi.	Ministère de l'Éducation Centres de services scolaires CCQ

Point n° 3 **Accompagnement déficient dans l'intégration des travailleuses dans l'industrie**

- La complexité du fonctionnement et du cadre légal de l'industrie exige de vastes connaissances qui sont peu accessibles aux travailleuses nouvellement entrées.
- L'isolement et le peu de ressources mises à disposition des travailleuses nouvellement entrées font obstacle à leur pleine intégration dans l'industrie et constituent des facteurs de risques quant au respect de leurs droits.

Recommandations	Acteurs
✓ Mettre sur pied un programme de mentorat ou de jumelage simple et accessible pour les travailleuses de la construction.	Associations syndicales Comités de travailleuses Groupes de femmes
✓ Transmettre plus rapidement aux associations syndicales les coordonnées de leurs nouveaux membres afin qu'elles puissent les accompagner et leur offrir des services.	CCQ

3. Accéder à des emplois de qualité

Point n° 1 **Surreprésentation des femmes dans les emplois les moins rémunérateurs et protégés**

- Les travailleuses de la construction sont sous-représentées dans le secteur génie civil et le secteur industriel, où les conventions collectives sont les plus avantageuses.
- L'augmentation des heures travaillées dans l'industrie depuis 2020, et particulièrement dans le secteur institutionnel-commercial et le secteur génie civil, est attribuable à l'intensification des investissements publics.
- La croissance et l'accélération des investissements publics en infrastructure n'ont pas été accompagnées par des mesures assurant une représentation équitable des femmes sur les chantiers publics du Québec.
- Les données produites par la CCQ relatives aux taux de représentativité ne permettent pas un suivi clair des transformations en cours et nuisent à la mise en place de mesures précises pour l'atteinte des cibles.
- Il n'existe pas de données sur la qualité de l'emploi hors construction, alors que les femmes y sont surreprésentées dans certains métiers.

Recommandations	Acteurs
✓ Assujettir l'industrie de la construction et les entreprises qui obtiennent des contrats publics au Programme d'obligation contractuelle (POC) afin d'assurer la pleine participation des femmes aux chantiers financés par l'État.	Conseil du Trésor CCQ CDPDJ
✓ Introduire des mécanismes de vérification des antécédents en matière d'infractions aux droits (harcèlement, discrimination) pour les entreprises qui soumissionnent pour des contrats publics.	Autorité des marchés publics Conseil du Trésor
✓ Documenter plus finement les conditions d'emploi des travailleuses afin d'évaluer la qualité des contrats et produire annuellement des données permettant de suivre l'évolution de la situation socioéconomique des travailleuses de l'industrie. (ADS+)	CCQ
✓ Étudier les mouvements de main-d'œuvre intra industriels (entre les quatre secteurs conventionnés de l'industrie) et les mouvements inter industriels (emplois CCQ et hors CCQ), par métier. (ADS+)	CCQ Ministère de l'Emploi
✓ Intégrer des données sur l'emploi hors CCQ des travailleuses dans les publications annuelles de l'industrie de la construction.	CCQ Ministère de l'Emploi Institut de la statistique du Québec

Point n° 2 Discrimination fondée sur le sexe endémique dans l'industrie

- Les travailleuses et les intervenant-e-s de l'industrie soutiennent que les femmes sont souvent « les dernières embauchées et les premières mises à pied ».
- Il existe une forte mobilité intra industrielle et inter industrielle pour les travailleurs des métiers spécialisés, et une mobilité moindre pour les femmes en raison des obstacles systémiques.
- Malgré un contexte de plein emploi dans l'industrie de la construction, les travailleuses cumulent moins d'heures de travail et ont un salaire annuel moyen inférieur par rapport aux hommes en raison de la discrimination.
- Les femmes vivent les conséquences économiques de la discrimination tout au long de leur carrière et à leur retraite en raison des cotisations à leur fonds de pension qui sont moindres.
- En 2021, moins de 15 % des employeurs de l'industrie de la construction embauchaient des femmes.
- Alors que le placement syndical et la référence directe ont été abolis en 2013 avec l'introduction d'un nouveau système de référence centralisé à la CCQ, ce système est en perte de vitesse et ne semble pas avoir rempli ses visées.
- La majorité des embauches sont effectuées à même le réseau de l'employeur. Le caractère informel des pratiques d'embauche et de mise à pied masque les pratiques discriminatoires des employeurs.
- Il existe un flou quant aux recours applicables en cas de discrimination à l'embauche pour les travailleuses syndiquées de l'industrie de la construction, en dépit des interdictions prévues à la Charte.
- Même si les syndicats ont la possibilité de faire valoir les dispositions de la Charte et que les arbitres de griefs ont le pouvoir d'appliquer la Charte, les droits fondamentaux des personnes syndiquées ne sont pas protégés au même niveau que ceux des personnes non syndiquées, notamment en ce qui a trait à la portée des protections contre les représailles.
- Le contexte de rareté de la main-d'œuvre semble atténuer momentanément la discrimination fondée sur le sexe, mais plusieurs s'inquiètent d'une recrudescence lorsque l'activité économique ralentira.

Recommandations	Acteurs
✓ Rendre les employeurs imputables de leurs pratiques de discrimination.	CCQ CDPDJ Associations syndicales
✓ Clarifier et renforcer les mécanismes de protection en matière de discrimination à l'embauche pour les travailleur-euse-s de la construction syndiqué-e-s.	Associations syndicales CDPDJ
✓ Clarifier le mandat de la CDPDJ en matière de protection contre les représailles pour les travailleur-euse-s syndiqué-e-s dans un contexte de droits fondamentaux.	CDPDJ Associations syndicales
✓ Préciser dans chacune des conventions collectives que les protections et les recours contre les congédiements discriminatoires s'appliquent en tout temps, même en période de probation.	Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Mettre en place des mécanismes de cotisation au fonds de pension lors des périodes de retrait préventif et de congé de maternité et parental.	Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction CCQ
✓ Réaliser une étude sur l'accès et les conditions de retraite des travailleur-euse-s de la construction. (ADS+)	Comité sur les avantages sociaux de l'industrie de la construction CCQ
✓ Accroître la transparence du système de référencement de la main-d'œuvre de la CCQ : informer en temps réel les travailleur-euse-s de l'envoi de leur candidature aux employeurs, puis leur fournir les coordonnées de ces employeurs.	Ministère du Travail CCQ

Point n° 3 Croissance des entreprises de location de main-d'œuvre (agences)

- Le nombre d'entreprises de location de main-d'œuvre et leurs activités semblent être en croissance dans l'industrie de la construction, particulièrement depuis l'abolition du placement syndical en 2013.
- Plusieurs travailleuses et intervenant-e-s soutiennent que les entreprises de location de main-d'œuvre (agences) n'offrent pas un cadre d'emploi compatible et favorable à l'apprentissage et au développement des compétences des métiers.
- Il y a un flou juridique relativement aux responsabilités en matière de prévention et d'indemnisation des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Recommandations	Acteurs
✓ Intégrer des dispositions dans la Loi R-20 clarifiant le partage des responsabilités d'employeur entre l'entreprise de location et l'entreprise cliente.	CCQ Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Évaluer les conditions d'apprentissage et de développement des compétences des métiers dans les emplois offerts par les entreprises de location de main-d'œuvre.	CCQ
✓ Documenter le rôle des entreprises de location de main-d'œuvre dans les parcours d'insertion et de maintien des travailleuses de l'industrie de la construction. (ADS+)	CCQ

Point n° 4 Accès aux emplois liés à l'exercice des métiers dans les organismes publics

- Les emplois offerts aux travailleur-euse-s de la construction dans les organismes publics (p. ex. écoles, hôpitaux, municipalités) peuvent être attrayants en raison de la stabilité qu'ils offrent.
- Les travailleuses non diplômées détentrices d'un certificat de qualification compagnon ne peuvent pas répondre aux critères d'embauche des organismes publics qui exigent le DEP sans compléter une procédure de reconnaissance des acquis et compétences.
- Alors que les femmes ne représentent que 1 % des travailleurs détenteurs d'un certificat compagnon, la très forte majorité des organismes publics qui embauchent pour des emplois de métiers exige la certification compagnon et ne recrute pas d'apprentis.

Recommandations	Acteurs
<p>✔ Informer les travailleuses de métiers et d'occupations des possibilités d'emplois dans les secteurs publics connexes et faciliter l'accès au processus de reconnaissance des acquis et des compétences pour les travailleuses entrées par les bassins.</p>	<p>CCQ Qualifications Québec</p>
<p>✔ S'assurer que la certification compagnon comme critère d'embauche pour les emplois (métiers) dans les organismes publics constitue bel et bien une exigence de l'emploi.</p>	<p>CDPDJ Organismes publics concernés</p>

4. Travailler dans des conditions sécuritaires

Point n° 1 Formation insuffisante en matière de santé et sécurité au travail

- Plusieurs travailleuses doivent composer avec les séquelles de lésions professionnelles dues entre autres à des conditions d'apprentissage déficientes.
- Un grand nombre de travailleur-euse-s, et particulièrement de femmes, intègrent les chantiers de construction sans formation initiale ni formation en santé et sécurité au travail (hormis le cours théorique ASP Construction de 30 heures).
- Le contexte de pression à la productivité et de rareté de la main-d'œuvre crée un contexte défavorable à l'apprentissage des méthodes de travail sécuritaires pour les apprenti-e-s.

Recommandations	Acteurs
<p>✔ Bonifier les contenus relatifs à la SST dans les formations associées aux métiers et occupations ou menant à l'industrie de la construction.</p>	<p>Ministère de l'Éducation CFPIC Sous-comités professionnels</p>
<p>✔ Responsabiliser et outiller les employeurs face à leurs obligations en matière de formation SST.</p>	<p>CNESST</p>

Point n° 2 **Prévalence des lésions professionnelles (accidents et maladies) chez les travailleuses**

- Des problèmes persistent quant à la prévention des accidents dans les milieux de travail en raison de leur banalisation et des risques de représailles.
- Plusieurs blessures et lésions sont liées à l'inadéquation ou à l'absence d'équipements et d'outils de travail, à une forte pression à la productivité ou aux préjugés sexistes nuisant à la prévention ou à la prise en charge de la SST.
- Les chantiers de plus petite taille font l'objet d'une surveillance insuffisante.
- La protection de la confidentialité et de l'anonymat des travailleur-euse-s qui dénoncent des situations non conformes sur les chantiers ou qui ont eu des accidents du travail n'est pas toujours assurée.

Recommandations	Acteurs
✓ Produire des données sexospécifiques sur les accidents et lésions professionnelles, particulièrement celles liées aux troubles musculosquelettiques, dans le secteur de la construction. (ADS+)	CNESST
✓ Financer un programme de recherche indépendant afin de produire un état de situation complet et des connaissances propres à la santé et sécurité au travail des travailleuses dans l'industrie de la construction. (ADS+)	Gouvernement SCF Groupe de recherche sur la santé des femmes au travail
✓ Renforcer les mécanismes de protection de la confidentialité des travailleur-euse-s qui font des signalements et renforcer les mécanismes de protection contre les représailles.	CNESST
✓ Augmenter la surveillance sur l'ensemble des chantiers.	CNESST
✓ S'assurer que la prévention et la prise en charge de la santé et sécurité au travail ne sont pas subordonnées aux impératifs économiques et de rendement.	CNESST Conseil du Trésor Autorité des marchés publics
✓ Renforcer les normes obligatoires afin de garantir l'accès à des équipements de protection individuelle adaptés à tou-te-s les travailleur-euse-s, peu importe leur morphologie.	Association paritaire pour la santé et sécurité du travail dans le secteur de la construction Associations syndicales Associations patronales

Point n° 3 **Sous-déclaration des accidents du travail et des maladies professionnelles**

- Les modalités de mise à pied favorisent la déresponsabilisation des employeurs et les pratiques de contournement de la loi (p. ex. des arrangements pécuniaires informels) pour empêcher les déclarations des accidents et les démarches d'indemnisation des travailleur-euse-s.
- Plusieurs travailleuses rapportent ne pas avoir déclaré leur accident du travail par crainte de représailles (mauvaise réputation, perte d'emploi, difficultés à se faire embaucher ailleurs, etc.).
- Le fonctionnement de la CNESST favorise une logique de contestation systématique des employeurs qui fait obstacle à l'indemnisation des travailleur-euse-s blessé-e-s ou accidenté-e-s.
- Les intermédiaires d'emploi tels que les entreprises de location de main-d'œuvre complexifient les demandes d'indemnisation des travailleur-euse-s.

Recommandations	Acteurs
✓ Renforcer les mécanismes de protection de la confidentialité des travailleur-euse-s accidenté-e-s et les mécanismes de protection contre les représailles.	CNESST
✓ Clarifier la responsabilité en matière de santé et sécurité dans les relations d'emploi tripartites impliquant des entreprises de location de main-d'œuvre.	Ministère du Travail CNESST

Point n° 4 **Problème systémique d'accès au programme *Pour une maternité sans danger***

- L'accès des travailleuses de la construction au programme *Pour une maternité sans danger* est entravé par une multitude de facteurs, dont la discrimination à l'égard des femmes enceintes, la méconnaissance par les employeurs de leurs propres obligations, le fonctionnement particulier de l'industrie de la construction et les formes d'emploi atypiques du secteur (emploi saisonnier, absence de sécurité d'emploi).

Recommandations	Acteurs
✓ Déployer une campagne d'information et de sensibilisation auprès des employeurs du secteur de la construction sur leurs obligations en matière de protection relative à la santé et sécurité au travail et aux droits fondamentaux des travailleuses enceintes ou qui allaitent.	CNESST CDPDJ Associations patronales Associations syndicales
✓ Évaluer la pertinence d'un programme de protection sectoriel pour les femmes enceintes ou qui allaitent de l'industrie de la construction à même le programme <i>Pour une maternité sans danger</i> .	CNESST Ministère du Travail
✓ Arrimer le traitement des dossiers relatifs au retrait préventif en tenant compte des tendances jurisprudentielles vers la reconnaissance des particularités d'emploi dans les secteurs atypiques.	CNESST Tribunal administratif du travail
✓ S'assurer que toutes les femmes ont accès à un médecin de famille.	MSSS

Point n° 5 **Accès à des installations sanitaires et à des équipements de protection individuelle adaptés**

- La crise de la COVID-19 et les mesures sanitaires déployées ont forcé l'industrie de la construction à effectuer un redressement quant à la salubrité des milieux de travail, particulièrement en ce qui concerne l'accès à des toilettes et à des stations de lavage des mains.
- Plusieurs intervenant-e-s constatent un retour en arrière et un relâchement.
- L'accès à des installations sanitaires constitue une revendication de longue date des travailleuses de la construction et des organisations syndicales.

Recommandations	Acteurs
✓ Renforcer les dispositions assurant aux travailleuses l'accès à des équipements adaptés à leur morphologie et assurer leur application en augmentant la surveillance.	Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Renforcer l'application des obligations relatives aux toilettes et aux installations sanitaires sur les chantiers.	CNESST Associations syndicales Associations patronales

5. Respect des droits et de la dignité : des milieux exempts de harcèlement

Point n° 1 Harcèlement et violences à caractère sexuel durant la formation professionnelle

- Les femmes sont victimes de harcèlement et de violences à caractère sexiste et sexuel en milieu scolaire, particulièrement dans les programmes de formation associés à des secteurs non traditionnels.
- Les mécanismes de protection en place sont insuffisants.

Recommandations	Acteurs
✓ Intégrer les centres de formation professionnelle dans la portée de la <i>Loi visant à prévenir et à combattre les violences à caractère sexuel dans les établissements d'enseignement supérieur.</i>	Ministère de l'Éducation
✓ Évaluer l'accessibilité du protecteur national de l'élève et de la procédure interne en matière de harcèlement discriminatoire et de violences à caractère sexuel.	Ministère de l'Éducation
✓ Mettre en place un mécanisme de suivi des plaintes visant les violences à caractère sexiste et sexuel au niveau de la formation professionnelle et colliger les données pour l'ensemble de la province.	Ministère de l'Éducation
✓ Renforcer le mandat de promotion des droits et d'accueil des plaintes pour les atteintes aux droits fondamentaux en contexte de formation professionnelle.	CDPDJ

Point n° 2 Persistance des expériences de harcèlement au travail

- Les travailleuses de la construction sont surreprésentées parmi les victimes de harcèlement sexiste et sexuel.
- Le harcèlement porte atteinte à l'intégrité et au droit à l'égalité des travailleuses, en plus de nuire à leur intégration et de contribuer à leur isolement.

Recommandations	Acteurs
✓ Bonifier la formation des représentant-e-s syndicaux sur le harcèlement sexuel et discriminatoire et sur l'intervention féministe auprès des victimes.	Associations syndicales Groupes de défense des droits
✓ Réaliser une campagne d'information et de sensibilisation auprès des différents intervenant-e-s sur les façons de protéger l'identité des personnes qui dénoncent ou portent plainte.	Associations syndicales CNESST
✓ Effectuer une surveillance plus étroite du respect des obligations relatives au harcèlement par les employeurs de la construction.	CNESST Associations patronales

✓	Offrir une formation obligatoire sur le harcèlement psychologique et discriminatoire pour toute personne occupant un poste de supervision sur les chantiers de construction (contremaître, surintendant, etc.).	CCQ CNESST CDPDJ
✓	Offrir une formation obligatoire en matière de harcèlement psychologique et discriminatoire pour toutes personnes souhaitant obtenir une licence de la RBQ.	RBQ CNESST CDPDJ
✓	Intégrer un module de formation propre au harcèlement et à la discrimination (y compris les droits et recours) dans le cours <i>Santé et sécurité générale sur les chantiers de construction (ASP Construction)</i> .	Association paritaire pour la santé et la sécurité du travail du secteur de la construction

Point n° 3 Difficultés d’activation des droits et recours en matière de harcèlement en raison de la complexité du cadre légal de l’industrie de la construction

- Le cadre législatif et réglementaire particulier de l’industrie de la construction complexifie les démarches de recours juridiques en matière de harcèlement au travail.
- Les travailleuses sont découragées de porter plainte en raison du manque d’informations claires sur les droits et les recours et du risque réel de représailles auquel elles s’exposent.
- L’assimilation du harcèlement sexuel à du harcèlement psychologique en vertu de la LNT invisibilise le caractère discriminatoire de ces agissements et leur contribution à la discrimination systémique des femmes, particulièrement dans les secteurs non traditionnels.
- Peu de plaintes et de recours sont engagés pour raison de harcèlement malgré la forte prévalence de telles expériences dans les parcours des travailleuses de la construction.
- Lorsque le harcèlement au travail mène à une lésion professionnelle, il est traité « comme un accident du travail » en vertu de la LSST et empêche toute reconnaissance de responsabilité par les employeurs.

Recommandations	Acteurs
✓ Inscrire les dispositions et les protections relatives au harcèlement psychologique, sexuel et discriminatoire (dispositions de la LNT et de la Charte) dans toutes les conventions collectives de l’industrie de la construction en s’assurant de préciser le recours qui s’applique en contexte syndiqué.	Ministère du Travail Associations syndicales Associations patronales
✓ Documenter les atteintes discriminatoires dans la rédaction et le traitement des griefs et s’assurer de l’application des protections et des principes qui sont prévus à la Charte au regard des droits fondamentaux.	Associations syndicales Arbitres de griefs
✓ Produire des données, ventilées selon le sexe, permettant de distinguer le harcèlement sexuel et discriminatoire du harcèlement psychologique.	CDPDJ CNESST

6. Conciliation travail-famille

Point n°1 Services de garde publics insuffisants

- La pénurie de places en service de garde et l'inadéquation entre les horaires des services de garde et ceux des chantiers de construction constituent un obstacle à la pleine participation des travailleuses à l'industrie et à leur capacité de maintien.

Recommandations	Acteurs
✓ Garantir une place de service de garde subventionnée à tous les enfants d'âge préscolaire du Québec, peu importe leur lieu de résidence.	Ministère de la Famille
✓ Augmenter l'offre de services de garde adaptés aux horaires atypiques, dont ceux de la construction.	Ministère de la Famille
✓ Offrir des services de garde sur les chantiers en région éloignée.	Ministère de la Famille

Point n°2 Arbitraire dans l'octroi d'accommodements de conciliation travail-famille

- Les dispositions des conventions collectives de l'industrie de la construction au sujet de la conciliation travail-famille sont insuffisantes.
- Les accommodements en matière de conciliation travail-famille consistent souvent en des ententes informelles pouvant être résiliées à tout moment.
- Les modalités d'entente prévues dans certaines conventions collectives pour des horaires condensés ne conviennent pas aux besoins des travailleur-euse-s qui ont des responsabilités familiales.
- Le recours au « banquage d'heures » est fortement répandu dans l'industrie de la construction (bien qu'il soit interdit dans plusieurs conventions collectives sectorielles) et se substitue souvent à l'octroi de mesures de conciliation travail-famille, particulièrement pour les femmes.

Recommandations	Acteurs
✓ Systématiser et renforcer l'accès aux mesures de conciliation travail-famille.	Associations syndicales Associations patronales
✓ Faire une campagne d'information et d'éducation sur la pratique du « banquage d'heures » et de ses désavantages économiques pour les travailleur-euse-s.	Associations syndicales CCQ

Point n°3 Persistance des inégalités dans le partage des responsabilités parentales

- Les femmes demeurent les premières assignées aux responsabilités domestiques et parentales.

Recommandations	Acteurs
✓ Faire la promotion du congé de paternité.	SCF
✓ Déconstruire les stéréotypes genrés grâce à la promotion de modèles progressistes.	SCF

7. Vivre de son métier et se projeter dans l'avenir

Point n° 1 Accès aux prestations de chômage

- Les travailleuses sont plus susceptibles que les hommes de ne pas être admissibles à l'assurance-chômage ou de recevoir des prestations courtes et de montants insuffisants en raison du nombre d'heures de travail assurables inférieur qu'elles accumulent dans l'industrie.
- Les travailleuses victimes de harcèlement au travail sont susceptibles de devoir endurer des situations d'abus en raison des difficultés d'accès aux prestations d'assurance-chômage.
- Plusieurs emplois dans la construction sont fortement touchés par le chômage saisonnier.
- Les mesures transitoires de l'assurance-emploi adoptées à la fin de la PCU ont bénéficié à de nombreuses travailleuses qui n'auraient normalement pas cumulé suffisamment d'heures de travail pour recevoir des prestations suffisantes.

Recommandations	Acteurs
✓ Neutraliser les biais sexistes de la <i>Loi sur l'assurance-emploi</i> en abaissant le seuil d'admissibilité et en abolissant les exclusions totales pour départs volontaires.	Gouvernement fédéral EDSC
✓ Augmenter le montant maximal et le taux de prestations.	EDSC
✓ Faciliter l'accès aux prestations régulières supplémentaires de l'assurance-emploi pour les travailleur-euse-s saisonnier-ère-s de la construction.	EDSC
✓ Accélérer le traitement des demandes d'assurance-chômage et le versement des prestations.	Service Canada

Point n° 2 Renforcer la solidarité

- Les travailleuses de la construction vivent de l'isolement sur les chantiers et peinent à mettre en place des réseaux de solidarité pérennes.
- Les difficultés de maintien des travailleuses dans l'industrie de la construction se reflètent dans l'épuisement et les difficultés vécues par les travailleuses qui militent pour l'amélioration des conditions des femmes.

Recommandations	Acteurs
<p>✓ Promouvoir les principes d'égalité en emploi et la lutte contre la discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction.</p>	<p>CDPDJ CCQ</p>
<p>✓ Féminiser les titres des métiers et des occupations, de même que les communications aux travailleuses.</p>	<p>CCQ</p>
<p>✓ Bonifier la représentation des travailleuses de la construction de façon réaliste dans les outils promotionnels de l'industrie.</p>	<p>CCQ</p>
<p>✓ Soutenir la création d'instances dédiées aux travailleuses de métiers et d'occupations dans l'industrie et les financer adéquatement pour assurer leur pérennisation.</p>	<p>Associations syndicales</p>
<p>✓ Financer et déployer des initiatives d'éducation en matière de droits pour les travailleuses.</p>	<p>CDPDJ CNESST Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales</p>
<p>✓ Rehausser le financement des groupes communautaires, spécialement des groupes de défense des droits, et privilégier le financement à la mission.</p>	<p>Secrétariat à l'action communautaire autonome et aux initiatives sociales</p>