

**MÉMOIRE À LA COMMISSION DE L'ÉCONOMIE ET DU TRAVAIL
DE L'ASSEMBLÉE NATIONALE**

**PROJET DE LOI N° 51,
*LOI MODERNISANT L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION***

Mars 2024

Document adopté à la 721^e séance de la Commission,
tenue le 15 mars 2024, par sa résolution COM-721-4.1.1



Jean-François Trudel
Secrétaire de la Commission

Analyse, recherche et rédaction :

M^e Mathilde Viau-Tassé, conseillère juridique
Mathieu Forcier, chercheur
M^e Geneviève St-Laurent, conseillère juridique
Direction de la recherche

Collaboration à la recherche et à la rédaction :

Amina Triki-Yamani, chercheure
Direction de la recherche

Collaboration à la recherche :

M^e Karina Montminy, conseillère juridique
Direction de la recherche

Traitement de texte :

Sylvie Durand
Direction de la recherche

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION.....	1
1	LE CADRE JURIDIQUE RÉGISSANT L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION 2
2	LES MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS L'INDUSTRIE..... 5
2.1	La discrimination systémique des femmes..... 6
2.1.1	Les lacunes du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction..... 8
2.1.2	Les mesures proposées dans le projet de loi ne favorisent pas la représentation et le maintien des femmes..... 12
2.1.3	Agir contre la discrimination en emploi..... 19
2.2	L'ajout de groupes visés par des mesures d'accès à l'égalité dans l'industrie..... 24
2.2.1	Personnes autochtones 25
2.2.2	Personnes handicapées 25
2.2.3	Minorités « visibles », minorités ethniques et personnes immigrantes 26
2.3	L'importance de mettre en place des mesures adaptées à la situation de chaque groupe visé par les mesures d'accès à l'industrie..... 28
3	LES DROITS DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES 33
CONCLUSION	36

INTRODUCTION

La Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse¹ assure le respect et la promotion des principes énoncés dans *la Charte des droits et libertés de la personne du Québec*². Elle assure aussi la protection de l'intérêt de l'enfant, ainsi que le respect et la promotion des droits qui lui sont reconnus par la *Loi sur la protection de la jeunesse*³. Elle veille également à l'application de la *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*⁴.

Pour ce faire, la Commission a entre autres le mandat de « relever les dispositions des lois du Québec qui seraient contraires à la Charte et faire au gouvernement les recommandations appropriées »⁵. C'est à ce titre que la Commission a procédé à l'analyse du projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*⁶. Cette modernisation vise à accroître et à assurer la constance de l'offre de main-d'œuvre dans ce secteur⁷ et touche principalement la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*⁸.

Le projet de loi vise à favoriser l'attraction de personnes salariées afin de répondre aux enjeux de pénurie de main-d'œuvre observés dans le secteur de la construction, qui pourraient avoir un impact sur la réalisation des différents chantiers publics et privés d'envergure qui sont prévus pour les prochaines années. Il mise cependant de façon étroite sur l'entrée dans l'industrie et la disponibilité de la main-d'œuvre plutôt que de proposer des mesures qui soient d'abord guidées par l'objectif d'atteindre l'égalité réelle en emploi, lequel nécessite notamment de prendre en compte le caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination

¹ Ci-après « Commission ».

² *Charte des droits et libertés de la personne*, RLRQ, c. C -12 (ci-après « Charte »).

³ *Loi sur la protection de la jeunesse*, RLRQ, c. P -34.1.

⁴ *Loi sur l'accès à l'égalité en emploi dans des organismes publics*, RLRQ, c. A -2.01 (ci-après « LAÉE »).

⁵ Charte, art. 71 al. 1 et al. 2 (6).

⁶ Projet loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction* (présentation — 1^{er} février 2024), 1^{re} sess., 43^e légis. (Qc) (ci-après « projet de loi n° 51 » ou « projet de loi »).

⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, MINISTÈRE DU TRAVAIL, *Mémoire au Conseil des ministres, Projet de loi modernisant l'industrie de la construction*, (Jean Boulet), 2024, p. 1.

⁸ *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, LRQ, c. R -20, art. 126.01 (ci-après « Loi R-20 », suivant la manière dont les membres de l'industrie la désignent).

vécue par chacun des groupes visés. L'accès à l'égalité en emploi pour les groupes historiquement sous-représentés requiert l'adoption de mesures correctrices favorisant leur intégration, maintien et progression.

Dans le cadre de son analyse, la Commission constate donc que le projet de loi soulève des enjeux importants en lien avec le respect de plusieurs droits de la Charte, particulièrement le droit à l'égalité protégé à l'article 10. D'autres dispositions de la Charte sont aussi mises en cause, dont celles relatives aux programmes d'accès à l'égalité, prévues aux articles 86 et suivants, mais aussi les dispositions protégeant les droits à la sûreté, l'intégrité et à la liberté de sa personne, la liberté d'association, le droit à la sauvegarde de sa dignité et le droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique respectivement consacrées aux articles 1, 3 et 4 et 46 de la Charte.

Soulignons que la Commission a notamment pour mission la promotion de l'égalité réelle en emploi et du respect des droits et libertés des personnes et des groupes de personnes en situation de vulnérabilité ou d'exclusion. Les recommandations que la Commission formule dans ce mémoire, s'inscrivent également dans le cadre du mandat qui lui est attribué par la Charte en matière de surveillance des programmes d'accès à l'égalité, notamment encadrés par la LAÉE.

Dans le cadre de ce mémoire, la Commission se penchera principalement sur les mesures correctrices nécessaires pour lutter contre la discrimination systémique des femmes, notamment celles appartenant également à d'autres groupes historiquement victimes de discrimination en emploi et sous-représentés dans l'industrie. Elle traitera ensuite de la proposition, faite par le projet de loi, d'ajouter des mesures visant à favoriser l'accès à l'industrie des « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », avant d'aborder les enjeux de droits soulevés par le recours aux travailleurs étrangers temporaires dans l'industrie.

1 LE CADRE JURIDIQUE RÉGISSANT L'INDUSTRIE DE LA CONSTRUCTION

Avant d'examiner les enjeux soulevés par le projet de loi ainsi que les recommandations de la Commission, il est nécessaire de s'attarder brièvement sur le cadre juridique qui régit l'industrie

de la construction en raison de la particularité du régime des relations du travail et de l'impact qu'il peut avoir sur l'exercice des droits de la Charte.

À titre de rappel, la portée de la Charte est large, et sont tenus de s'y conformer tous les citoyens dans leurs rapports sociaux, les groupes et organismes, les entreprises, les employeurs, les syndicats, les services publics ou privés, le gouvernement et le législateur. Elle assujettit ainsi tous les intervenants de l'industrie de la construction.

La Charte protège notamment toute personne contre la discrimination, y compris la discrimination en emploi, fondée sur un ou plusieurs motifs interdits par l'article 10. Cela inclut le droit de ne pas se faire harceler en raison d'un motif discriminatoire prévu à la Charte⁹ et le droit de ne pas être discriminé à l'embauche et dans la formation professionnelle ainsi qu'à d'autres niveaux du système d'emploi comme la promotion et la mutation¹⁰. La Charte protège en outre des libertés et droits fondamentaux qui peuvent se voir compromis par les conditions de travail qui s'imposent aux travailleuses et travailleurs de l'industrie, dont la liberté d'association¹¹, le droit à l'intégrité physique ou psychologique¹² ou encore le droit à la dignité¹³. La Charte prévoit aussi le droit de travailler dans des conditions justes et raisonnables qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique¹⁴. Ces droits doivent aussi être exercés en toute égalité.

Depuis 1968, les relations de travail dans l'industrie de la construction sont régies par une loi distincte, soit la *Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, plus souvent désignée sous le nom de « Loi R-20 ». Cette loi encadre notamment l'exercice du droit d'association, le processus de négociation collective, la formation et la qualification professionnelle, l'embauche et la mobilité de la main-d'œuvre. Ce régime exclut, en partie, l'industrie des lois du travail d'application générale¹⁵.

⁹ Charte, art. 10.1.

¹⁰ Charte, art. 16.

¹¹ Charte, art. 3.

¹² Charte, art. 1.

¹³ Charte, art. 4.

¹⁴ Charte, art. 46.

¹⁵ Tel que le *Code du travail*. Voir notamment : Loi R-20, art. 27.

Rappelons toutefois que les droits de la Charte conservent une portée prépondérante¹⁶ sur les dispositions de la Loi R-20.

La Loi R-20 établit un régime de négociation sectorielle divisé en quatre grands secteurs pour les fins de la négociation : le génie civil et la voirie, le secteur industriel, le secteur institutionnel et commercial ainsi que le secteur résidentiel. Ces derniers sont encadrés par des conventions collectives distinctes. La partie patronale est composée d'une association d'employeurs et de trois associations patronales sectorielles¹⁷ tandis que les travailleuses et travailleurs sont représentés par cinq organisations syndicales (associations représentatives)¹⁸. Au Québec, la majorité des travaux de construction, soit entre 55 % et 60 %, sont assujettis à cette loi¹⁹.

L'industrie de la construction comprend actuellement 25 métiers et plus de 40 occupations²⁰. Les métiers et leurs formations sont encadrés par le *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*²¹ alors que les occupations le sont par les conventions collectives. L'ensemble des personnes salariées de l'industrie de la construction œuvrant dans les secteurs couverts par la Loi R-20 doivent détenir l'une des trois catégories de certificat de compétence :

- (a) le certificat de compétence-compagnon ;
- (b) le certificat de compétence-apprenti ; et,
- (c) le certificat de compétence-occupation.

¹⁶ En vertu de l'art. 52 de la Charte, ses articles 1 à 38 ont une prépondérance sur toute disposition d'une autre loi.

¹⁷ Loi R-20, art. 1c), c.1), 40 et 41.

¹⁸ Loi R-20, art. 28 et 39.

¹⁹ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 1. Certains travaux sont expressément exclus de son application, tels que la rénovation résidentielle lorsqu'elle est effectuée pour le compte du propriétaire occupant, certains travaux effectués par les salariés municipaux ou certains travaux reliés à l'exploitation forestière ou minière. Loi R-20, art. 19.

²⁰ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 2.

²¹ *Règlement sur la formation professionnelle de la main-d'œuvre de l'industrie de la construction*, RLRQ c. R - 20, r. 8 (ci-après « Règlement sur la formation »).

La Loi R-20 crée la Commission de la construction du Québec²², qui est notamment chargée d'administrer la Loi R-20 et les conventions collectives qui en découlent. De plus, la Loi R-20 prévoit, à son article 126.0.1, que la CCQ a la responsabilité d'« élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des 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 »²³. Cette obligation va de pair avec le pouvoir de la CCQ d'adopter des règlements qui peuvent « prévoir des normes différentes à l'égard 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 »²⁴. De plus, en vertu de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*²⁵, la CCQ doit adopter un plan d'action identifiant les obstacles à l'intégration des personnes handicapées dans l'industrie de la construction et spécifier les mesures pour réduire ces obstacles²⁶.

2 LES MESURES D'ACCÈS À L'ÉGALITÉ DANS L'INDUSTRIE

Depuis 1995, la Loi R-20 prévoit que des mesures spécifiques doivent être mises en place pour favoriser l'accès à l'industrie, le maintien en emploi et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie²⁷. Dès 1997, la CCQ a ainsi mis en place différentes mesures en ce sens, rassemblées dans un document intitulé « Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction »²⁸. Le PAÉF actuel couvre la période 2015-2024.

Le projet de loi propose d'étendre l'application de mesures d'accès à l'industrie prévues pour les femmes aux « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise », définies comme les personnes appartenant à cinq autres groupes, à savoir « les [A]utochtones, les

²² Ci-après « CCQ ».

²³ Loi R-20, art. 126.0.1.

²⁴ Loi R-20, art. 123.1 *in fine*.

²⁵ RLRQ c E-20.1.

²⁶ E-20.1, art. 61.1

²⁷ *Loi modifiant la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction*, L.Q.1995, c. 8.

²⁸ Ci-après « PAÉF ».

personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, les personnes immigrantes ainsi que les personnes handicapées »²⁹.

Avant de se pencher sur l'élargissement du champ d'application des mesures d'accès à l'industrie que propose le projet de loi, il importe de dresser le bilan des programmes existants destinés à lutter contre la discrimination systémique dont fait l'objet les femmes dans la construction.

2.1 La discrimination systémique des femmes

La discrimination systémique des femmes dans l'industrie de la construction est bien documentée et est largement reconnue. Déjà en 2012, la CCQ reconnaissait qu'elle constituait un des facteurs contrant l'intégration et le maintien des femmes dans l'industrie³⁰. Cette situation est notamment visible par l'importante sous-représentation des travailleuses. Pour la première phase du PAÉF (2015-2018), la cible était de 3 %, ce qui correspond à la représentation moyenne des femmes au sein de l'industrie au Canada. Cette cible a été atteinte en 2021, soit avec trois ans de retard³¹. En 2023, 7 470 femmes ont travaillé dans l'industrie, représentant seulement 3,8 % de la main-d'œuvre³².

Au-delà de la question de la représentation au sein de l'industrie de la construction, on constate une concentration dans un nombre relativement restreint de métiers et occupations³³. Elles sont aussi sous-représentées dans les secteurs où les salaires sont les plus avantageux. Certains parlent alors de ségrégation horizontale et verticale³⁴.

²⁹ Projet de loi, art. 62, 63, 66-68, 69, 73, 82 et 83.

³⁰ CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction. Bilan des mesures 1997-2012*, 2012, p. 4.

³¹ CCQ, *Bilan 2015-2021 du PAÉF*, 2022, p. 3.

³² CCQ, « Les femmes plus nombreuses dans l'industrie de la construction », Communiqué, 8 mars 2024, [En ligne]. <https://www.ccq.org/fr-CA/Nouvelles/2024/journee-des-femmes>

³³ Par exemple, la représentation des femmes est inférieure à 2 % dans plusieurs métiers et on observe une concentration dans le métier de peintre où elles représentent environ le quart des peintres alors que ceux-ci ne représentent qu'environ 4 % des métiers.

³⁴ CCQ, *Intimidation et harcèlement dans le secteur de la construction. Comprendre une réalité complexe afin de mieux intervenir*, Éric CHAREST, Céline CHATIGNY, Marie LABERGE, Jessica RIEL, Martin CHADOIN, Tara CHANADY, Alexis POIRIER-SAUMURE et Tom SEDZRO, 2017, p. 25.

Le recrutement se fait principalement par réseau dans l'industrie, ce qui désavantage les femmes³⁵. Alors qu'environ 8 entreprises sur dix comptent 5 personnes salariées ou moins, moins d'une entreprise de cette taille sur 10 embauche des femmes³⁶. Comme elles ont plus de difficultés à se faire embaucher, leur nombre d'heures travaillées est significativement inférieur à celui des hommes³⁷, ce qui a une incidence sur le salaire, mais aussi sur la qualification pour l'assurance-emploi et l'obtention du statut de compagnon. En 2022, seulement 17 % des travailleuses des métiers détenaient ce statut, contre 53 % de leurs homologues masculins³⁸.

De plus, le taux d'abandon des femmes est nettement plus élevé que celui des hommes. Après un an, ce taux est de 21 % pour les femmes et de 13 % pour les hommes et, après cinq ans, ils sont respectivement de 52 % et de 32 %³⁹. L'abandon s'explique entre autres par la discrimination subie, notamment le harcèlement discriminatoire. En 2021, un rapport de la CCQ montrait que 35 % des femmes travaillant ou ayant travaillé dans l'industrie avaient vécu de la discrimination « liée à leur sexe ou à leur ethnie », contre 6 % des hommes⁴⁰. Il apparaît aussi que les femmes sont impactées de façon disproportionnée par les mises à pied⁴¹.

En ce qui concerne le harcèlement sexuel, une étude réalisée en 2017 commandée par la CCQ sur l'intimidation et le harcèlement dans l'industrie de la construction indiquait que 11 % des femmes disaient en avoir été victimes, contre moins de 1 % des hommes⁴².

Le harcèlement et la discrimination que subissent les travailleuses renforcent et découlent des rapports sociaux patriarcaux, de la culture machiste du secteur et de la situation de minorité des femmes sur les chantiers. Comme le notent É. Charest et al. : « La visibilité des femmes sur les

³⁵ ACTION TRAVAIL DES FEMMES, *Maintien et stabilisation des travailleuses de la construction au Québec : une industrie à la croisée des chemins*, Laurence HAMEL-ROY, Élise DUMONT-LAGACÉ et Sophie PAGANARDI, 2023, p. 105.

³⁶ CCQ, *Tableau C 47, Série Femmes, Employeurs embauchant de femmes selon le nombre moyen de salariés*, 2022, 2023.

³⁷ En 2022, elles ne travaillaient donc que 76 % de la moyenne d'heures travaillées par les hommes. CCQ, *Les femmes dans la construction — portrait statistique 2022*, 2023, p. 6.

³⁸ *Id.*, p. 7.

³⁹ *Id.*, p. 10.

⁴⁰ CCQ, *Les abandons dans l'industrie de la construction au Québec — Direction des stratégies et portefeuille de projets*, Ariane CAMPEAU et Mélanie FERLAND, 2021, p. 25.

⁴¹ É. CHAREST et al., 2017, préc., note 34, p. 51 ; ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35, p. 107.

⁴² É. CHAREST et al., 2017, préc., note 34, p. 42.

chantiers de construction est un paradoxe : à la fois très visibles, puisqu'elles sont les seules, elles sont culturellement invisibles, puisqu'elles ne sont pas dans la hiérarchie, ne sont pas forcément reconnues comme compétentes, ou sont exclues »⁴³. Non seulement la prévalence du harcèlement semble plus importante au sein de l'industrie de la construction, mais ces comportements sont souvent banalisés, présentés comme faisant partie de la culture du milieu avec laquelle les travailleuses et travailleurs doivent nécessairement composer pour y œuvrer. Par exemple, on réduit le harcèlement à « des blagues » y compris celles qui rabaissent et sexualisent les travailleuses. Plusieurs travaux documentent en outre la prévalence d'une culture du silence et de peurs de représailles, si bien que les travailleuses victimes de discrimination et de harcèlement sexuel sont fortement découragées de dénoncer les atteintes à leurs droits⁴⁴.

D'autres facteurs sont identifiés comme contribuant à la discrimination des femmes, par exemple le manque d'outils et d'équipements de sécurité adaptés aux caractéristiques physiques des femmes, les horaires de travail nuisant à la conciliation travail-famille, l'accès plus limité à la formation continue et la soumission à des évaluations faites par des hommes sur la base de critères déterminés par et pour des hommes⁴⁵.

2.1.1 Les lacunes du Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction

Le premier PAÉF, couvrant la période de 1997 à 2012, avait pour objectif premier l'atteinte d'un taux de représentation de 2 % la part de la main-d'œuvre des femmes, ce qui ne fut pas réalisé⁴⁶. Certaines mesures ont été mises en place, dont le référencement prioritaire des femmes. Toutefois, plusieurs mesures n'ont pas été réalisées, telle que l'obligation d'embauche

⁴³ *Id.*, p. 24.

⁴⁴ É. CHAREST et al., 2017, préc., note 34, p. 46 ; ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35 ; p. 123 ; Rachel COX, Dalia GESUALDI-FECTEAU et Anne-Marie LAFLAMME, *Rapport final : Mettre fin au harcèlement sexuel dans le cadre du travail : se donner les moyens pour agir*, 2023, p. 266.

⁴⁵ SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, *Analyse des initiatives internationales pour mieux agir au sein des entreprises et des chantiers de construction. Rapport de recherche sur les femmes et autres groupes marginalisés - 2022, 2023*, p. 60 ; É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 25 ; ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35.

⁴⁶ CCQ, *Programme d'accès à l'égalité des femmes dans l'industrie de la construction : bilan des mesures 1997-2012*, 2012, p. 4.

de femmes pour les entreprises de 10 personnes salariées ou plus, qui devait être mise en place après quatre ans dans le cas où les autres mesures s'avéraient insuffisantes.

La CCQ en est actuellement à la troisième et dernière phase du PAÉF 2015-2024⁴⁷. Plusieurs mesures pour favoriser l'accès des femmes à l'industrie ont été mises en place⁴⁸. Par exemple, une femme diplômée d'un métier de la construction peut obtenir un certificat de compétence pour une période valide de deux ans même si elle n'a pas de garantie d'emploi ou de lettre d'engagement d'un employeur⁴⁹. Cependant, en 2022, lors de son évaluation des deux premières phases du PAÉF 2015-2024, la CCQ identifiait plusieurs obstacles persistants entravant la progression de la représentation des femmes dans l'industrie, notamment :

- Le fait que seulement 15 % des employeurs embauchent des femmes et que 66 % d'entre eux n'en embauchent qu'une ;
- Le taux élevé d'abandon des femmes ;
- La présence de discrimination, d'intimidation et de harcèlement documentée par des études ;
- La concentration des femmes dans certains métiers ;
- Le nombre inférieur d'heures travaillées par les femmes ;
- Le fait que le Programme d'obligation contractuelle ne soit pas mis en œuvre dans l'industrie pour les contrats publics ;
- Les programmes et ressources disponibles sont méconnus, et ils ne semblent pas toujours adaptés à l'industrie⁵⁰.

S'appuyant sur son expertise en matière de discrimination et de programmes d'accès à l'égalité, la Commission constate que les mesures d'accès à l'industrie présentées dans le PAÉF ne permettent pas de corriger les inégalités auxquelles les femmes font face. Dans un contexte où les femmes qui entrent dans l'industrie de la construction continuent de la quitter massivement

⁴⁷ CCQ, *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*, 2015., p. 16.

⁴⁸ CCQ, *Femmes*, 2024, [En ligne]. <https://www.ccq.org/fr-CA/qualification-acces-industrie/femmes>

⁴⁹ *Règlement sur la délivrance des certificats de compétence*, RLRQ, c. 20, r. 5, art. 8.1.

⁵⁰ CCQ, préc., note 31, p. 4 et 12.

dans les cinq premières années, des mesures structurantes visant à favoriser leur rétention sont essentielles et doivent être mises en place.

Au cours des dernières années, les mesures adoptées par la CCQ ont fait l'objet de plusieurs enquêtes et analyses par la Commission. En 2021, elle a par exemple introduit un recours judiciaire⁵¹ en lien avec l'insuffisance des mesures prévues au programme, particulièrement en regard du service de référence de main-d'œuvre de l'industrie⁵², portant le nom de « Carnet référence construction »⁵³ et qui remplace le placement syndical depuis 2011⁵⁴. Via le Carnet, l'employeur peut présenter une demande de main-d'œuvre. La CCQ fournit alors une liste de personnes salariées qualifiées et disponibles. Toutes les femmes répondant aux critères sont recommandées à l'employeur et elles apparaissent au haut de la liste, devant les hommes⁵⁵. L'employeur n'est cependant pas tenu d'embaucher les personnes référées par la CCQ. Selon les données de 2022, seulement 8 % des femmes ont été embauchées à la suite de l'apparition de leur profil sur une liste de la CCQ⁵⁶. Cette mesure n'a donc pas mené à des résultats significatifs en matière de lutte contre la discrimination à l'embauche. Notons d'ailleurs que le PAÉF prévoit que le ministère du Travail est responsable d'évaluer les impacts du Carnet sur l'égalité des chances en emploi⁵⁷. À notre connaissance, aucun rapport n'a été publié à cet égard.

Plus récemment, la Commission a formulé certaines remarques à l'endroit du PAÉF élaboré par l'organisme⁵⁸. En décembre 2023, dans un document adressé à la CCQ, la Commission a

⁵¹ Le litige a fait l'objet d'un règlement en avril 2023, dont les termes sont confidentiels, No de plume : 500-53-000605-210.

⁵² Loi R-20, art. 4.

⁵³ Ci-après « Carnet ».

⁵⁴ *Loi éliminant le placement syndical et visant l'amélioration du fonctionnement de l'industrie de la construction*, L.Q. 2011, c. 30.

⁵⁵ En contrepartie, le nombre de travailleurs référés est limité en fonction d'un ratio déterminé par règlement. Loi R-20, r. 14.1., art. 7, al. 2, art. 9.)

⁵⁶ CCQ, *Rapport sur le service de référence de main-d'œuvre dans l'industrie de la construction — 2022*, 2023, p. 8.

⁵⁷ CCQ, préc. note 47, mesure 35, p. 32.

⁵⁸ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse sur le programme d'accès à l'égalité en emploi pour les femmes dans l'industrie de la construction*, 2023, [En ligne].
https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.cdpcj.gc.ca%2Fstorage%2Fapp%2Fmedia%2Fpublications%2Fcommentaires_PAEF.docx&wdOrigin=BROWSELINK

relevé que ce programme « ne s'appuie pas sur une analyse intégrée [des barrières systémiques à l'emploi] et il ne contient pas de mesures correctives qui puissent permettre de lutter de manière significative contre la discrimination que vivent les femmes dans l'industrie de la construction au Québec »⁵⁹. En ce sens, il ne respecte pas la démarche qui s'impose à l'élaboration de toute mesure d'accès à l'égalité au sens article 86 de la Charte, dont les deux premiers alinéas se lisent comme suit :

86. Un programme d'accès à l'égalité a pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public.

Un tel programme est réputé non discriminatoire s'il est établi conformément à la Charte.

[...]

Dans l'analyse de la conformité d'un programme comme le PAÉF, la Commission se fonde donc sur l'article 86 de la Charte, mais s'appuie également sur les principes qui se dégagent du *Règlement sur les programmes d'accès à l'égalité, des Lignes directrices concernant la validité de programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi*⁶⁰ ainsi que de la LAÉE, avec les adaptations nécessaires au cadre juridique particulier de ce programme.

La démarche d'implantation d'un programme conforme à la Charte doit toujours inclure une analyse du système d'emploi afin d'établir un diagnostic permettant d'adopter des cibles réalistes et des mesures adaptées à la situation et de corriger la discrimination systémique que subit un groupe donné. Certes, la CCQ n'occupe pas le rôle d'employeur pour les travailleuses et travailleurs de l'industrie et son PAÉF ne peut ainsi répondre aux paramètres classiques d'un programme d'accès à l'égalité en emploi. Cependant, elle est « un acteur central » de l'industrie de la construction et dispose d'une large influence sur l'accès à celle-ci et sur la composition de sa main-d'œuvre. La CCQ a également l'obligation, en vertu de la Loi R-20, d'adopter des mesures pour favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre de femmes dans l'industrie.

⁵⁹ *Id.*

⁶⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lignes directrices concernant la validité des programmes d'accès à l'égalité établis volontairement dans le secteur de l'emploi*, M^e Pierre Bosset, (Cat. 2.302.1.1), 1986, [En ligne]. <https://collections.banq.qc.ca/ark:/52327/bs53616> (ci-après « Lignes directrices »).

Compte tenu de ces constats, la Commission estime que les mesures proposées doivent être revues à l'aulne d'une analyse du système d'emploi dans l'industrie, incluant une analyse des effets discriminatoires de celui-ci, c'est-à-dire des causes sous-jacentes à la discrimination systémique et des biais systémiques qui permettent cette discrimination à tous les niveaux, que ce soit dans la formation, l'embauche, les conditions de travail, etc. Cette analyse doit tenir compte du caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination envers les femmes dans l'industrie.

La Commission estime que ce n'est qu'à ces conditions que des cibles et des mesures correctives appropriées pourront être adoptées et mises en œuvre. Parmi celles-ci, l'implantation de mesures plus contraignantes pourraient être envisagées, telle que la mise en place d'une mesure de préférence d'embauche. La Commission continuera à offrir sa pleine collaboration à la CCQ dans ses démarches visant à corriger la discrimination systémique à l'endroit des femmes dans l'industrie de la construction.

2.1.2 Les mesures proposées dans le projet de loi ne favorisent pas la représentation et le maintien des femmes

La situation de discrimination systémique dans laquelle se trouvent les femmes dans l'industrie de la construction, interdite par l'article 10 de la Charte, inquiète la Commission. Depuis la dernière réforme de la Loi R-20 en 2011, la CCQ et de nombreux intervenants ont continué de souligner la persistance de plusieurs obstacles à la progression de la rétention des femmes dans l'industrie. Les données continuent de démontrer une très faible représentation des femmes dans l'industrie. Toutefois, le projet de loi n'apporte pas de solution à cet important problème.

La Commission se désole particulièrement la proposition de retirer l'article 44 du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*⁶¹ qui exigeait que les femmes soient référencées en premier dans la liste de référence et qui se lit comme suit :

44. Lorsque la Commission réfère de la main-d'œuvre à un employeur, elle sélectionne les personnes disponibles et aptes à accomplir le travail offert en fonction des critères suivants, en plus de ceux prévus à l'article 35 :

⁶¹ *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*, RLRQ, R-20, r. 6.1 (ci-après « Règlement sur l'embauche »). ; Projet de loi, art. 71.

- 1° les femmes sont référées en premier lieu ;
- 2° la personne domiciliée dans la sous-région où s'effectueront les travaux est référée avant les autres personnes disponibles ;
- 3° parmi les personnes répondant aux critères mentionnés aux paragraphes 1 et 2, celles qui ont travaillé le plus grand nombre d'heures au cours des 10 années civiles précédant celle où a lieu la demande de référence sont référées en premier.

Cette suppression s'accompagne de la modification de l'article 9 du *Règlement sur le Service de référence de main-d'œuvre de l'industrie de la construction*⁶² dont la version actuelle se lit comme suit :

9. Toute liste de salariés transmise par la Commission en application de la présente sous-section présente en premier lieu les femmes et ensuite les hommes.

Les femmes et les hommes sont classés selon le nombre d'heures travaillées au cours des 10 années civiles précédant celle au cours de laquelle est faite la demande, en ordre décroissant

Le projet de loi propose de remplacer, au premier alinéa, « en premier lieu les femmes » par « en premier lieu, les femmes et les personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » et au deuxième alinéa, « Les femmes et les hommes sont classés » par « Les personnes composant ces deux groupes sont classées »⁶³.

Il est vrai que des études ont révélé que le référencement prioritaire des femmes, vu son aspect non contraignant, ne semble pas fonctionner⁶⁴. Les données démontrent d'ailleurs que la référence de main-d'œuvre via le Carnet ne représente que 2 % des embauches dans l'industrie de la construction⁶⁵. Si les femmes se font davantage embaucher via le Carnet que les hommes (8 % contre 6 %)⁶⁶, la majorité des embauches s'effectue directement par

⁶² RLRQ c R-20, r 14.1.

⁶³ Projet de loi, art. 83.

⁶⁴ ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35, p. 105.

⁶⁵ CCQ, *Les femmes dans la construction — portrait statistique*, 2023, p. 9. Voir également : GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 5.

⁶⁶ *Id* (CCQ).

l'employeur auprès de son réseau⁶⁷, ce qui désavantage les femmes et, à plus forte raison, celles issues de l'immigration⁶⁸.

La Commission accueille favorablement la proposition du ministre du Travail de réformer le Carnet afin d'accroître son utilisation par les employeurs⁶⁹. Toutefois, elle se désole que les propositions de modification ne permettent pas de remédier au problème réellement constaté, soit l'absence de tout incitatif ou de toute contrainte visant à faire du Carnet une mesure efficace de lutte contre la discrimination historique dont sont victimes les femmes dans l'industrie en favorisant concrètement leur embauche.

La Commission relève également que les propositions de modification⁷⁰ du *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*⁷¹ visant à favoriser la mobilité interrégionale des travailleuses et travailleurs, risquent d'avoir aussi un impact négatif sur la représentation et le maintien des femmes dans l'industrie de la construction⁷². À l'heure actuelle, les femmes peuvent être affectées partout au Québec par un employeur lorsqu'elles ont travaillé au moins 500 heures pour celui-ci. Pour les hommes, il s'agit de 1 500 heures. Cette mobilité préférentielle pour les femmes découle d'une « mesure de redressement » du PAÉF 2015-2021⁷³. Or, le projet de loi propose de modifier à 400 heures le seuil pour les femmes, une mesure dont bénéficieraient aussi les « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise »⁷⁴, et d'abaisser à 750 heures le seuil pour les hommes qui ne font pas partie des groupes visés.

Le projet de loi réduirait donc de 50 % le nombre d'heures requis pour les hommes qui ne font pas partie d'un groupe historiquement discriminé et ne réduirait ce nombre que de 20 % pour les femmes, venant ainsi affaiblir la portée d'une mesure qui visait spécifiquement à corriger la

⁶⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 3 ; Martin ST-ARNAUD et Pier-Luc BILODEAU, « L'encadrement des intermédiaires de l'emploi dans la construction québécoise : des bureaux de placement syndicaux au Carnet référence construction », 24 *Canadian Lab. & Emp. L.J.* 271, 2022.

⁶⁸ ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35, p. 105.

⁶⁹ Projet de loi, art. 81 et 82.

⁷⁰ Projet de loi, art. 69 et 70.

⁷¹ RLRQ c R-20, r. 6,1.

⁷² Projet de loi n° 51, art. 69 et 70.

⁷³ CCQ, préc. note 47, mesure 20, p. 21.

⁷⁴ Projet de loi, art. 69.

situation de discrimination des femmes. Alors que les femmes devaient avoir travaillé l'équivalent du tiers du nombre d'heures requis pour les hommes, elles devraient maintenant avoir travaillé l'équivalent de plus de la moitié du nombre requis pour les hommes qui ne sont pas membres d'un groupe dit de la diversité. Dans un contexte où les hommes bénéficient du fait de compter une moyenne d'heures substantiellement plus élevée que celle des femmes dans l'industrie, favoriser d'une telle façon leur mobilité risque parallèlement de défavoriser celle des femmes et donc leur embauche, aggravant ainsi le déséquilibre au niveau du nombre d'heures travaillées.

Il est de plus proposé de reconnaître une mobilité provinciale pour tout titulaire de certificat de compétence-compagnon ayant cumulé 15 000 heures de travail dans l'industrie⁷⁵, une catégorie où les femmes sont largement sous-représentées.

Afin que l'objectif d'accroître la mobilité de la main-d'œuvre n'ait pas pour incidence d'affaiblir une mesure de correction de la discrimination des femmes, la Commission formule la recommandation suivante :

RECOMMANDATION 1

La Commission recommande de modifier l'article 69 du projet de loi de façon à maintenir l'avantage relatif des femmes par rapport aux hommes au niveau du nombre d'heures travaillées requis pour la qualification à la mobilité professionnelle reconnue au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*, et ce, afin de s'assurer de ne pas affaiblir la portée d'une mesure de correction de la discrimination des femmes dans l'industrie de la construction.

Les mesures proposées dans le projet de loi⁷⁶ risquent ainsi d'avoir un impact nul, voire négatif, quant à l'accession des femmes et particulièrement des femmes appartenant à d'autres groupes historiquement discriminés, aux métiers de la construction ainsi qu'à leur maintien dans l'industrie. Le ministre du Travail semble d'ailleurs le reconnaître dans son mémoire présenté au Conseil des ministres, du moins quant aux mesures visant à favoriser la mobilité interrégionale :

[...], elles pourraient avoir une incidence négative sur l'embauche des femmes en généralisant l'avantage dont elles bénéficient en termes de mobilité provinciale. [...] Par ailleurs, les femmes bénéficiaient d'autres mesures favorisant leur embauche et ces mesures seraient maintenues, telles que la référence prioritaire par la CCQ et la

⁷⁵ Projet de loi, art. 70.

⁷⁶ Projet de loi, art. 62, 63, 66-68, 69, 73, 82 et 83.

possibilité d'employer une femme apprentie sans influencer le ratio compagnon/apprenti. L'application de ces diverses mesures serait cependant également élargie à l'ensemble des personnes représentatives de la diversité de la société québécoise⁷⁷.

Bien que la forte demande actuelle en main-d'œuvre pourrait atténuer les effets négatifs des mesures sur les femmes, elles risquent d'en subir les contrecoups lorsqu'une baisse de la demande se produira. En effet, les études démontrent que les femmes sont souvent les premières à être mises à pied lorsque les besoins en main-d'œuvre ralentissent⁷⁸. Or, le droit à l'égalité des femmes garanti par la Charte ne peut être tributaire des fluctuations du marché.

Plus largement, la Commission déplore l'absence dans le projet de loi de propositions de mesures correctrices visant à répondre à la discrimination systémique vécue par les femmes dans l'industrie de la construction et prohibée par l'article 10 de la Charte.

La Commission souligne la nécessité de s'attaquer en priorité à deux enjeux qui ont un grand impact sur leur représentation et leur maintien dans ce secteur : (1) la discrimination à l'embauche et (2) la discrimination en emploi. Ces deux problématiques sont étroitement liées et se renforcent mutuellement. La sous-représentation des femmes dans l'industrie constitue un facteur de risque important et persistant en matière de discrimination en emploi, dont le harcèlement sexuel est une manifestation⁷⁹. En retour, la discrimination en emploi représente une cause significative du déséquilibre entre les taux d'abandon des femmes et des hommes dans le secteur⁸⁰.

2.1. Agir contre la discrimination à l'embauche des femmes

La Commission constate que l'obtention d'un emploi constitue un grand défi pour plusieurs femmes dans l'industrie de la construction. Les femmes sont nombreuses à face à de la discrimination à l'embauche, tel qu'illustré plus haut. À cet égard, la Commission tient à rappeler

⁷⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 18.

⁷⁸ É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 51 ; ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 64, p. 107 et 108.

⁷⁹ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, préc., note 44, p. 274 ; É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 50 à 52 ; CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *Quand la détermination ne suffit pas : la situation des travailleuses de la construction au Québec*, Jennifer BEEMAN et Sylvie DÉRASPE, 2012, p. 39 et 40.

⁸⁰ CCQ, préc., note 40, p. 25.

que la discrimination à l'embauche fondée sur un motif discriminatoire est interdite par l'article 16 de la Charte et constitue une violation du droit à l'égalité tel que stipulé à l'article 10.

La Commission reconnaît les efforts de la CCQ et du législateur afin d'adopter des mesures visant à encourager l'embauche des femmes. Toutefois, les impacts de ces mesures sont très limités. Le nombre de femmes embauchées dans ce secteur demeure marginal. En 2021, seulement 15 % des entreprises de la construction assujetties à la Loi R-20 ont embauché au moins une femme⁸¹.

Afin d'agir sur l'embauche des femmes, plusieurs intervenants, y compris le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine, proposent de mettre en place le Programme d'obligation contractuelle dans l'industrie de la construction⁸². Cette mesure a également été mise de l'avant par certains intervenants dans le cadre des consultations particulières portant sur le projet de loi⁸³.

De surcroît, la Commission relève que la CCQ prévoit une mesure portant sur le Programme d'obligation contractuelle dans son PAÉF :

Proposer des modifications au Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics afin d'y inclure une section relative au Programme d'obligation contractuelle (POC) à venir et assister la CCQ et ses collaborateurs dans la détermination des modalités d'un tel programme⁸⁴.

Or, aucune modification au *Règlement sur les contrats de travaux de construction des organismes publics*⁸⁵, pour y inclure des dispositions portant sur le Programme d'obligation contractuelle, n'a été proposée au projet de loi.

⁸¹ CCQ, préc., note 50, p. 4.

⁸² CONSEIL DU STATUT DE LA FEMME, *Avis — Une mixité en chantier. Les femmes dans les métiers de la construction*, 2013, p. 85 ; É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 37, 38 et 59 ; R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, préc., note 44, p. 272 ; SECRÉTARIAT À LA CONDITION FÉMININE, préc., note 45, p. 41.

⁸³ CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, *Mémoire présenté à la Commission de l'économie et du travail, Consultation sur le projet de loi n° 51, Loi modernisant l'industrie de la construction*, mars 2024. La proposition fut aussi appuyée dans une récente lettre ouverte appuyée notamment par des groupes syndicaux, des groupes communautaires et des universitaires : « Des mesures de diversité qui tombent à plat et rien de plus pour les femmes avec le PL 51 », *Le Devoir*, 24 février 2024, [En ligne]. www.ledevoir.com/opinion/idees/807865/idees-mesures-diversite-tombent-plat-rien-plus-femmes-pl51

⁸⁴ CCQ, 2015, préc., note 73, p. 26.

⁸⁵ RLRQ c. C -65.1, r. 5 (ci-après *Règlement sur les contrats de travaux*).

De plus, il s'agit d'une approche qui est mise de l'avant par les travailleuses de l'industrie comme le notent É. Charest et al. :

[..] Comme l'ont mentionné plusieurs travailleuses, le Québec devrait s'obliger à embaucher un nombre minimal de travailleuses sur tous les grands chantiers des secteurs publics et parapublics. Compte tenu du fait qu'il s'agit d'argent public, les travailleuses ont mentionné qu'il serait juste qu'elles puissent en profiter tout autant que les travailleurs. Cette obligation permettrait aux travailleuses d'améliorer leurs revenus et leur niveau de compétence et pourrait aussi inciter davantage de jeunes femmes à envisager une carrière dans le secteur de la construction⁸⁶.

Le Programme d'obligation contractuelle fait partie intégrante des règles gouvernementales relatives aux contrats et aux subventions et s'applique aux entreprises québécoises comptant plus de 100 employé(e)s, soumissionnant pour des contrats de biens ou de services d'une valeur de 100 000 \$ et plus⁸⁷. En vertu de ce programme, les entreprises assujetties qui soumissionnent pour l'obtention d'un contrat de biens ou de services ou qui font une demande de subvention doivent s'engager formellement à mettre en place un programme d'accès à l'égalité en emploi pour les groupes cibles, soit les femmes, les minorités visibles, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap.

Si la Commission note que, dans l'industrie de la construction, un bon nombre d'entreprises ne seraient pas assujetties à ce programme, elle constate toutefois que les entreprises comptant 100 personnes salariées ou plus emploient une part significative de la main-d'œuvre. En 2022, les entreprises qui comptent cinq employés ou moins représentaient 79,2 % des employeurs dans l'industrie de la construction, et la masse salariale de ces entreprises était de 1 634 634 individus⁸⁸. De leur côté, les entreprises de 101 employés et plus étaient beaucoup moins nombreuses (0,4 % des employeurs de l'industrie), mais employaient un nombre plus important de travailleuses et travailleurs (1 905 752 personnes), représentant environ 20 % de la masse salariale en 2022⁸⁹.

⁸⁶ É. CHAREST et al, 2017, préc., note 34, p. 67

⁸⁷ *Décision n° 87-246*, 23 septembre 1987.

⁸⁸ CCQ, *Statistiques annuelles de l'industrie de la construction 2022*, 2023, p. 6 et 22.

⁸⁹ *Id.*, p. 22.

Bien que cette mesure ne soit pas complète, la Commission considère que ce programme pourrait constituer un point de départ vers une plus grande représentation de groupes historiquement sous-représentés dans l'industrie de la construction.

La Commission recommande donc ce qui suit.

RECOMMANDATION 2

La Commission recommande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires afin d'assujettir au Programme d'obligation contractuelle l'ensemble des contrats de travaux de construction des chantiers publics

2.1.3 Agir contre la discrimination en emploi

Le projet ne prévoit aucune mesure qui aurait pour effet de contrer la discrimination dans les conditions de travail des femmes. Il est pourtant bien documenté que la prévalence des violences à caractère sexuel au sein de cette industrie nuit significativement au maintien des femmes au sein de celle-ci. Ces violences comprennent le harcèlement sexuel, qui peut être à connotation sexuelle ou sexiste. Le harcèlement est d'ailleurs souvent transversal et peut être rattaché à plusieurs motifs de discrimination interdits par la Charte, par exemple l'orientation sexuelle, la « race », la couleur et l'origine ethnique.

Le harcèlement sexuel est une forme de harcèlement discriminatoire interdit par l'article 10.1. Ce type de la violence impacte plusieurs droits consacrés à la Charte comme le droit à l'intégrité (art.1), au droit à la sauvegarde de la dignité (art. 4), au droit au respect de la vie privée (art. 5), au droit à l'égalité (art. 10) et au droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent la santé, la sécurité et l'intégrité physique (art. 46).

Nous l'avons vu, la discrimination en emploi, dont le harcèlement sexuel est une manifestation, est une cause importante du haut taux d'abandons des femmes dans le milieu. Il importe alors d'agir tant en amont, sur la prévention du harcèlement sexuel et des autres formes de harcèlement discriminatoire, qu'en aval, sur la capacité des travailleuses à accéder à la justice.

La Commission a récemment salué les modifications proposées par le projet de loi n° 42, *Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel*

en milieu de travail⁹⁰. Avec ce projet de loi, le législateur a donné suite à plusieurs recommandations du rapport du Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail. En vertu de l'article 3, al. 1, par. 3 de la *Loi sur les normes du travail*⁹¹, les modifications proposées s'appliquent au secteur de la construction. Le respect des droits des travailleuses de la construction serait notamment renforcé par le fait de prévoir une formation obligatoire des arbitres de grief sur les violences à caractère sexuel, d'allonger le délai pour produire une réclamation pour une lésion résultant de la violence à caractère sexuel. La Commission a salué le renforcement de la portée de l'obligation qui incombe à l'employeur de prévenir le harcèlement psychologique⁹². En vertu des modifications proposées, tout programme de prévention, relatif à un chantier de construction devrait maintenant contenir la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique visée à l'article 81.19 de la LNT. Le projet de loi prévoit aussi que l'employeur devrait identifier les risques liés à la violence à caractère sexuel dans le but de les éliminer à la source.

La Commission a cependant recommandé que la politique de prévention et de prise en charge des situations de harcèlement psychologique réfère nommément au harcèlement à caractère discriminatoire et qu'elle prévienne des informations claires sur les droits et recours disponibles pour obtenir la cession en cas d'atteinte à un des droits protégés par la Charte et la réparation du préjudice subi.

De plus, certaines recommandations du rapport du Comité d'expertes portant spécifiquement sur le secteur de la construction n'ont pas été suivies dans le projet de loi n° 42, et la Commission est d'avis que le projet de loi n° 51 est l'occasion pour le législateur de les mettre en œuvre.

L'adoption de mesures de prévention du harcèlement spécifiques au milieu de la construction apparaît d'autant plus importante que plusieurs études documentent le règne d'une culture du

⁹⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre sur le Projet de loi 42, Loi visant à prévenir et à combattre le harcèlement psychologique et la violence à caractère sexuel en milieu de travail*, 31 janvier 2024.

⁹¹ RLRQ c. n -1.1 (ci-après « LNT »).

⁹² En vertu de l'article 3, al. 1, par. 3 de la LNT, les modifications proposées s'appliquent également au secteur de la construction.

silence qui favorise, d'une part, la banalisation du harcèlement et donc sa reproduction, puis, d'autre part, l'impunité des harceleurs⁹³. Cette culture est intimement liée à la peur de représailles de la part des victimes. Compte tenu de la structure du marché du travail au sein de l'industrie, de la précarité en emploi et du caractère informel des relations d'embauche, plusieurs travailleuses victimes de harcèlement opteraient ainsi pour le silence, de crainte que la dénonciation leur soit encore plus dommageable en contribuant à leur discrimination en emploi et à l'embauche.

La Commission a souligné à maintes reprises que la banalisation de la violence à caractère sexuel dans certains secteurs, dont celui de la construction, a pour effet de limiter la capacité des victimes à identifier le harcèlement dont elles sont victimes⁹⁴. Elle a dénoncé le fait que les normes dominantes dans ces milieux de travail fassent en sorte que le harcèlement sexuel soit minimisé et traité comme un problème de sensibilité féminine et de réaction exagérée à des blagues, renforçant ainsi le stéréotype selon lequel les femmes n'ont pas leur place dans un milieu de travail masculin⁹⁵. Dans les métiers traditionnellement réservés aux hommes, le harcèlement sexuel à l'endroit des travailleuses vise en effet à les exclure de l'industrie.

Afin de prévenir le harcèlement sexuel et discriminatoire sur les chantiers, la Commission considère nécessaire que de la formation sur ces formes de harcèlement soit offerte aux employeurs tout comme aux travailleurs du milieu. Concernant la formation aux employeurs, la Commission tient à souligner que la CCQ, dans son bilan du PAÉF de 2022, a rapporté que la mesure 32 visant à « [i]ntégrer les notions de droits et de responsabilités en matière de harcèlement psychologique et de discrimination en milieu de travail dans le processus de validation des compétences des candidats qui souhaitent obtenir une licence RBQ » a été complétée⁹⁶. Cependant, elle note que la formation annoncée semble ne s'adresser qu'aux candidats qui désirent obtenir leur licence, et non lors du renouvellement, et que la question des violences sexuelles n'est pas abordée dans cette formation.

⁹³ ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35, p. 83 ; É. CHAREST et al., 2017, préc., note 34, p. 46.

⁹⁴ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires relatifs à la consultation portant sur le rapport de mise en œuvre du plan d'action gouvernemental en matière d'agression sexuelle*, (Cat. 2.115.56), 2015, p. 33.

⁹⁵ *Id.*, p. 34 citant Amy M. DENISSEN, « Crossing the Line: How Women in the Building Trades Interpret and Respond to Sexual Conduct at Work », (2010) 39 *Journal of Contemporary Ethnography* 297-327.

⁹⁶ CCQ, *Bilan du PAÉF 2015-2021*, 2022, p. 22.

Plusieurs études ont soulevé la nécessité d'offrir de la formation sur la prévention du harcèlement et des violences à caractère sexuel⁹⁷. De plus, de façon plus générale, dans le rapport *Rebâtir la confiance* présidé par la juge Corte et la professeure Desrosiers, la formation des différents intervenants a été identifiée comme un élément important pour mettre fin au harcèlement sexuel⁹⁸. À ce sujet, le Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail a formulé en 2023 les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 63

Le Comité recommande qu'outre le cours de 30 heures sur la santé et la sécurité dispensé par l'Association sectorielle paritaire pour pouvoir travailler dans le secteur de la construction, les travailleuses et travailleurs suivent aussi un cours de quatre (4) heures sur les violences à caractère sexuel avant de pouvoir obtenir l'attestation nécessaire.

RECOMMANDATION 64

Afin d'outiller les employeurs, le Comité recommande que les entrepreneurs du secteur de la construction en démarche pour obtenir ou, lorsque requis, renouveler leur licence RBQ suivent une formation obligatoire en présence de quatre (4) heures en matière de violence à caractère sexuel.⁹⁹

La Commission invite ainsi le gouvernement à poursuivre la mise en œuvre des recommandations prévues à ce rapport.

Concernant la capacité des travailleuses à accéder à la justice, la Commission rappelle d'abord la nécessité de mettre en place des mesures qui permettent aux victimes de faire un choix éclairé et adapté à leur situation concernant le meilleur recours juridique accessible¹⁰⁰. À titre de rappel, les travailleuses assujetties à la Loi R-20 peuvent avoir accès aux recours suivants en matière de harcèlement sexuel ou discriminatoire : lorsqu'elles sont syndiquées, un grief auprès de leur syndicat en vertu de leur convention collective ; lorsqu'elles ne sont pas syndiquées, une plainte en harcèlement psychologique en vertu de la LNT¹⁰¹, qui vise notamment les paroles, actes et les gestes à caractère sexuel, ou un recours pour harcèlement discriminatoire en vertu

⁹⁷ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, préc., note note 44, p. 271 à 273.

⁹⁸ Corte et Desrosiers cité dans R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, préc., note 44, p. 276 et 271.

⁹⁹ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, préc., note 44 p. 271 et 272.

¹⁰⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire au Comité d'experts sur l'accompagnement des personnes victimes d'agressions sexuelles et de violence conjugale*, M^e Anastasia Berwald, M^e Karina Montminy et Elizabeth Sigouin, (Cat. 2.120-16.5), 2020, p. 4.

¹⁰¹ LNT art. 81,18, 81,19, 123.6.

de l'article 10.1 de la Charte. Lorsque le harcèlement engendre une lésion professionnelle, les travailleuses peuvent faire une réclamation en vertu de la *Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles*¹⁰².

Des travaux soulignent que la multiplicité des normes juridiques qui encadrent les recours en matière de harcèlement sexuel et discriminatoire, la mécompréhension des recours et le manque de confiance envers ceux-ci nuisent à l'exercice des droits des travailleuses et travailleurs de l'industrie¹⁰³. Plusieurs ne sauraient donc pas à qui s'adresser pour dénoncer une situation de harcèlement¹⁰⁴. Le faible volume de plaintes pour harcèlement psychologique déposées à la CNESST par des travailleuses de la construction porte à croire que la culture du silence prévaut aussi en milieu non syndiqué¹⁰⁵.

La Commission a déjà souligné que « [l]a mise en place d'ententes, de protocoles ou d'autres mécanismes de collaboration entre différents organismes qui sont compétents pour intervenir relativement à une même situation constitue un moyen efficace pour favoriser la compréhension que peut avoir la victime des recours existants »¹⁰⁶.

Elle salue donc l'initiative de la CCQ d'avoir mis sur pied la Ligne relais-construction « destinée aux travailleuses, travailleurs et employeurs qui sont confrontés à des situations d'inconduite, de harcèlement et d'intimidation à caractère sexuel dans l'industrie »¹⁰⁷. Toutefois, afin d'apporter un soutien adéquat aux victimes, il est essentiel que les mesures d'accompagnement proposées soient adaptées à la nature spécifique des violences sexuelles et qu'elles soient efficaces. L'efficacité de la ligne devrait ainsi faire l'objet d'une évaluation permettant de s'assurer de sa pertinence. La Commission réitère d'ailleurs sa pleine collaboration afin de

¹⁰² RLRQ c A-3.001.

¹⁰³ É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 21 ; R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, note 44, p. 266.

¹⁰⁴ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A. LAFLAMME, préc., note 44, p. 269 ; CONSEIL D'INTERVENTION POUR L'ACCÈS DES FEMMES AU TRAVAIL, préc., note 79, p. 44.

¹⁰⁵ En 2022, 16 plaintes ont été pour harcèlement psychologique ou sexuel comportant une conduite à caractère discrimination ont été déposées dans le secteur de la construction, dont 9 par des femmes.

¹⁰⁶ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, préc., note 100, p. 4.

¹⁰⁷ CCQ, *Ligne relais-construction*, [En ligne]. <https://www.ccq.org/fr-CA/En-tete/qui-sommes-nous/ligne-relais-construction>

contribuer à une meilleure connaissance des recours qu'elle offre en matière de harcèlement discriminatoire.

Elle note également que la CCQ, dans son PAÉF 2015-2024, s'est engagée à établir un partenariat avec la CNESST afin de mettre en place un processus de prévention et de traitement des plaintes de harcèlement psychologique dans le secteur :

Établir un partenariat entre la CNESST et la CCQ afin d'accompagner la CCQ par l'entremise d'un transfert d'expertise en matière de prévention du harcèlement psychologique, et agir comme conseiller auprès de la CCQ pour la mise en place d'un processus de prévention et de traitement des plaintes en matière de harcèlement psychologique dans l'industrie de la construction¹⁰⁸.

La Commission est d'avis qu'il est important d'assurer une mise en œuvre effective de la mesure et d'en faire le suivi.

Enfin, le législateur pourrait profiter du projet de loi pour donner suite à la recommandation #66 du Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail, laquelle vise la modification de la Loi R-20 afin de faire reconnaître la notion de « coemployeur » pour les recours en harcèlement psychologique¹⁰⁹, et ce, notamment afin que les entreprises de location de main-d'œuvre n'échappent pas aux responsabilités juridiques de l'employeur.

2.2 L'ajout de groupes visés par des mesures d'accès à l'égalité dans l'industrie

Le projet de loi propose, par l'effet de ses articles 62, 63, 66 à 69, 73, 82 et 83, d'étendre les mesures d'accès à l'égalité dans l'industrie — actuellement destinées uniquement aux femmes — à cinq groupes supplémentaires. Tel que mentionné précédemment, cet ajout soulève des enjeux tant terminologiques que de fond, dans la mesure où la démarche qu'impose la Charte dans la mise en œuvre de programmes d'accès à l'égalité ne paraît pas respectée. En effet, comme évoqué en lien avec le PAÉF, tout programme d'accès à l'égalité doit, pour être considéré comme non discriminatoire, inclure en premier lieu un diagnostic de la situation de discrimination qui affecte le groupe visé dans le système d'emploi.

¹⁰⁸ CCQ, préc. note 47, mesure 29, p. 32. Voir également la mesure 25.

¹⁰⁹ R. COX, D. GESUALDI-FECTEAU et A-M. LAFLAMME, préc., note 44, p. 276 à 278.

Avant de revenir sur ces enjeux, il convient de s'attarder à la situation particulière des groupes dont le projet de loi entend faire bénéficier de mesures d'accès à l'égalité dans l'industrie.

2.2.1 Personnes autochtones

La CCQ a adopté en 2017 un plan d'action pour l'intégration des Premières Nations et Inuit avec pour objectif l'atteinte d'une cible de représentation de 1 % en 2019¹¹⁰. Or, bien que la CCQ parle d'une part record, les Premières Nations et les Inuit représentaient seulement 0,76 % de la main-d'œuvre de l'industrie en 2022¹¹¹. Notons qu'en 2021, les personnes s'identifiant comme appartenant aux Premières Nations ou aux Inuit composaient respectivement 1,4 % et 0,2 % de la population du Québec¹¹². On constate aussi que très peu de femmes autochtones travaillent dans l'industrie. Elles n'étaient que 97 en 2022, sur un total de 1 604 personnes salariées autochtones. Les personnes des Premières Nations et Inuit étaient aussi proportionnellement moins nombreuses à avoir le statut de compagnon, avaient un salaire annuel moyen inférieur et comptaient une moyenne d'heures annuelles travaillées inférieures.

En 2023, la CCQ affirmait collaborer avec des associations et représentants des Premières Nations et des Inuit à l'élaboration d'un Programme d'accès à l'industrie de la construction pour les Premières Nations et les Inuit (PACPNI)¹¹³. La Commission salue cette démarche.

2.2.2 Personnes handicapées

Afin de se conformer à l'article 61.1. de la *Loi assurant l'exercice des droits des personnes handicapées en vue de leur intégration scolaire, professionnelle et sociale*, la CCQ s'est dotée, depuis 2006, de nombreux plans d'action à l'égard des personnes handicapées dans le secteur de la construction. Nous observons que le plan d'action en vigueur ne présente aucune donnée sur le nombre de personnes handicapées œuvrant dans l'industrie et ne fixe pas d'objectif de représentation¹¹⁴. Nous ne disposons donc pas de données fiables permettant de mesurer la

¹¹⁰ CCQ, *Rapport annuel de gestion 2022, 2023*, p. 82.

¹¹¹ COMMISSION DE LA CONSTRUCTION DU QUÉBEC, *Les Premières Nations et Inuit dans la construction. Portrait statistique 2022, 2023*.

¹¹² STATISTIQUE CANADA, 98-316-X2021001.

¹¹³ CCQ, préc., note 110, p. 82.

¹¹⁴ CCQ, *Plan d'action à l'égard des personnes handicapées 2022-2024, 2023*.

discrimination en emploi pour ce groupe dans l'industrie. Notons cependant que, dans le cadre d'un sondage réalisé en 2016 auprès de personnes salariées de l'industrie, 1,7 % s'identifiaient comme étant des personnes handicapées¹¹⁵. De plus, en 2017, 7,7 % des personnes travaillant dans l'industrie au Canada avaient une incapacité¹¹⁶.

2.2.3 Minorités « visibles », minorités ethniques et personnes immigrantes

La CCQ ne compile pas de données sur l'appartenance à une « minorité visible », l'identité ethnique ou le statut d'immigration des personnes salariées de l'industrie. On doit donc s'en remettre aux données des enquêtes populationnelles. Parmi les personnes qui ont déclaré un revenu d'emploi dans l'industrie de la construction en 2020 au Québec, seuls 6,3 % s'identifiaient à une minorité « visible »¹¹⁷. Pour l'ensemble des industries, ce taux était de 15,5 %.

Il semble que les personnes des « minorités ethniques » ne sont pas visées en tant que telles dans les travaux de la CCQ. L'article 123.1 de la Loi R-20 n'y fait d'ailleurs pas référence.

En 2023, les personnes immigrantes, ayant la résidence permanente, représentaient 19 % de l'ensemble de la main-d'œuvre québécoise, contre 10 % dans le secteur de la construction¹¹⁸. Selon les données du recensement de 2021, 8,1 % des personnes ayant travaillé dans le secteur de la construction l'année précédente étaient immigrantes et 2,4 % étaient immigrantes récentes ou très récentes (2011-2019)¹¹⁹. La construction fait partie des trois secteurs où les personnes immigrantes sont les moins bien représentées¹²⁰. Cette sous-représentation est moins marquée ailleurs au Canada.

¹¹⁵ É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 38.

¹¹⁶ STATISTIQUE CANADA, *Tableau 13-10-0757-01*.

¹¹⁷ STATISTIQUE CANADA, *Tableau 98-10-0599-01*.

¹¹⁸ INSTITUT DU QUÉBEC, *L'impact des immigrants temporaires sur le marché de l'emploi au Québec — Mieux comprendre pour agir*, Daye DIALLO, Emna BRAHAM et Simon SAVARD, 2024, p. 22.

¹¹⁹ STATISTIQUE CANADA, *Tableau 98-10-0597-01*.

¹²⁰ Florence JEAN-JACOBS et Marc DESORMEAUX, « L'industrie de la construction : clé de voûte pour contrer la crise du logement », *Desjardins, Études économiques*, 11 janvier 2024, p. 4. [En ligne]. <https://www.desjardins.com/content/dam/pdf/fr/particuliers/epargne-placements/etudes-economiques/industrie-construction-crise-logement-janvier-2024.pdf>

À l'automne 2023, la CCQ a annoncé la tenue de consultations en vue de l'élaboration d'un « plan d'inclusion des personnes immigrantes et des minorités visibles sur les chantiers »¹²¹. Elle a aussi participé à un partenariat de recherche sur l'inclusion de cette catégorie de la population au sein de l'industrie¹²². Rendu public à l'automne 2023, le rapport fait état de différents obstacles, notamment réglementaires et formule de nombreuses recommandations. La CCQ était en outre responsable d'une mesure de la Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023, laquelle visait à réduire les contraintes à l'intégration des personnes immigrantes dans l'industrie¹²³.

En ce qui concerne plus spécifiquement les personnes immigrantes ayant un statut de travailleurs étrangers temporaires, elles représentaient en 2023, 3 % de l'ensemble des travailleuses et travailleurs au Québec, mais seulement 1 % des personnes œuvrant dans le secteur de la construction¹²⁴. Soulignons que dans les dernières années, le gouvernement du Québec a ajouté la majorité des métiers de la construction à la liste des professions admissibles au traitement simplifié pour le recrutement de travailleurs étrangers temporaires¹²⁵.

Si la situation de discrimination systémique des femmes dans l'industrie est bien documentée depuis de nombreuses années, force est de constater que très peu de travaux de recherche ont été réalisés au Québec sur les groupes pour lesquels le projet de loi propose d'ajouter des mesures d'accès à l'industrie. Il apparaît néanmoins que les situations de discrimination et de racisme à l'endroit des personnes autochtones et des personnes racisées seraient courantes sur les chantiers et à l'embauche¹²⁶. La littérature identifie un besoin de mener des recherches sur les réalités de catégories comme les minorités racisées, les Premières Nations et les Inuit, les minorités sexuelles et les personnes immigrantes, et ce, en menant des analyses

¹²¹ CCQ, *Bâtir, Bulletin destiné aux employeurs de l'industrie de la construction*, automne 2023, p. 16.

¹²² CENTRE DE RECHERCHE ET DE PARTAGE DES SAVOIRS INTERACTIONS (CCQ, CEM, ÉRASME), *Rapport de recherche— Les obstacles et facteurs de succès à l'intégration et au maintien en emploi des personnes immigrantes dans l'industrie de la construction*, Marie-Jeanne BLAIN et Lucio CASTRACANI, Montréal, 2023

¹²³ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Stratégie nationale sur la main-d'œuvre 2018-2023. Le Québec à l'ère du plein emploi*, 2018, Mesure 14, p. 44.

¹²⁴ INSTITUT DU QUÉBEC, préc., note 118, p. 22.

¹²⁵ CENTRE DE RECHERCHE ET DE PARTAGE DES SAVOIRS INTERACTIONS (CCQ, CEM, ÉRASME), préc., note 122, p. 20 ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Connaître la liste des professions admissibles au traitement simplifié*, 24 février 2024.

¹²⁶ É. CHAREST et al., préc., note 34, p. 36 ; ACTION TRAVAIL DES FEMMES, préc., note 35, p. 38.

intersectionnelles qui pourraient notamment mieux éclairer les situations de discrimination de femmes à l'intersection de plusieurs axes d'oppression.

En ce sens, dans le cadre de son plan stratégique 2023-2025, la CCQ s'est engagée à assurer un leadership visant à rendre l'industrie plus diversifiée et inclusive¹²⁷. Elle souligne cependant les limites de son pouvoir de régulation des pratiques des acteurs de l'industrie :

Le travail concernant cette priorité est déjà bien amorcé, et des plans ciblés et associés à des groupes sous-représentés, comme les femmes, les immigrants, les Premières Nations et les Inuit, ou à des problématiques comme le racisme ont été développés en fonction de la réalité de l'industrie de la construction. La CCQ n'a pas l'autorité pour imposer ces plans, mais détient cependant la légitimité pour en faire la promotion et sensibiliser ses clientèles et ses partenaires.¹²⁸

La Commission invite par ailleurs le gouvernement à poursuivre la réflexion sur le choix des groupes qui devraient bénéficier de mesures d'accès, de maintien et d'augmentation de la représentation dans l'industrie. Tel que démontré, des études doivent encore être menées sur la situation de certains groupes protégés à l'article 10 de la Charte. Il pourrait éventuellement être établi que certains d'entre eux font l'objet d'une discrimination systémique dans l'industrie de la construction et que des mesures d'accès à l'égalité s'imposent à leur endroit. À cet effet, la Commission encourage la collecte de données désagrégées nécessaires pour documenter leur situation.

2.3 L'importance de mettre en place des mesures adaptées à la situation de chaque groupe visé par les mesures d'accès à l'industrie

La Commission salue la volonté du ministre du Travail d'accroître la représentation de groupes historiquement sous-représentés dans ce secteur. Toutefois, elle souligne que la proposition d'étendre les mesures d'accès à l'industrie visant les femmes à la catégorie de groupes identifiée comme représentant la « diversité de la société québécoise », sans diagnostic préalable, soulève certains enjeux.

Dans un premier temps, des remarques doivent être faites quant à la terminologie même utilisée pour décrire ces groupes. Les termes « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » portent à confusion, particulièrement lorsqu'utilisés dans le contexte de

¹²⁷ CCQ, *Un grand chantier de transformation au service de l'industrie de la construction. Plan stratégique 2023-2025*, p. 26.

¹²⁸ *Id.*, p. 26.

mesures visant l'égalité en emploi. Plus encore, leur définition paraît arbitraire : la diversité de la société québécoise ne peut se résumer aux personnes autochtones, personnes faisant partie d'une minorité visible ou ethnique, personnes immigrantes et personnes handicapées¹²⁹.

De surcroît, il est important de rappeler que le terme « Autochtone » comporte une majuscule et que l'utilisation de l'expression « un autochtone » est incorrecte. D'autre part, il faut souligner que les « minorités visibles » et les « minorités ethniques » ne peuvent être amalgamées¹³⁰. Au sens de la LAÉE, les « minorités visibles » sont identifiées comme telles « en raison de leur race ou de la couleur de leur peau », alors que les « minorités ethniques » désignent les personnes « dont la langue maternelle n'est pas le français ou l'anglais et qui font partie d'un groupe autre que celui des [A]utochtones et celui des personnes qui font partie d'une minorité visible ».

Plus largement, la Commission constate que la terminologie choisie, dans le projet de loi, pour désigner les groupes qui seraient victimes de discrimination, est en rupture avec les normes et principes du cadre législatif existant en matière d'accès à l'égalité. Tel que le prévoit l'article 86 de la Charte, les programmes d'accès à l'égalité ont « pour objet de corriger la situation de personnes faisant partie de groupes victimes de discrimination dans l'emploi, ainsi que dans les secteurs de l'éducation ou de la santé et dans tout autre service ordinairement offert au public ». La LAÉE, quant à elle, et dans le même esprit, vise à corriger les inégalités vécues dans le domaine du travail au sein des organismes publics qui y sont assujettis par les groupes suivants : les femmes, les minorités visibles, les « minorités ethniques », les personnes autochtones et les personnes handicapées¹³¹. Ce sont ces mêmes groupes qui sont visés par le programme d'accès à l'égalité dans la fonction publique¹³² et par le programme d'obligation contractuelle¹³³.

¹²⁹ Projet de loi, art. 1. Voir sur une formulation semblable dans une autre loi : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Lettre sur la conformité à la Charte du projet de loi n° 4, Loi renforçant la gouvernance des sociétés d'État et modifiant d'autres dispositions législatives*, [En ligne]. www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/pl4-gouvernance-societes-etat <https://www.cdpdj.qc.ca/fr/actualites/pl4-gouvernance-societes-etat>

¹³⁰ Voir notamment à ce sujet l'article 1 de la LAÉE et l'article 46.1 de la *Loi sur la fonction publique*.

¹³¹ LAÉE, art. 1.

¹³² SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Programme d'accès à l'égalité en emploi 2023-2028, Pour une fonction publique à l'image de notre société*, 2023, [En ligne]. https://cdn-contenu.quebec.ca/cdn-contenu/gouvernement/SCT/carriere/acces_egalite_emploi/paee_23-28.pdf

¹³³ Voir : SECRÉTARIAT DU CONSEIL DU TRÉSOR, *Programme d'accès à l'égalité*, [En ligne]. <https://www.tresor.gouv.qc.ca/faire-affaire-avec-letat/cadre-normatif-de-la-gestion-contractuelle/autres-exigences/programme-dacces-a-legalite/>

Soulignons que dans ce dernier cas, les minorités ethniques ne sont toutefois pas incluses dans les groupes cibles.

La Commission s'interroge donc sur le choix d'ajouter ici une catégorie « personne immigrante ». En effet, au-delà du fait que ce groupe n'est visé par aucun des grands programmes d'accès à l'égalité dont le projet de loi semble s'inspirer, force est de constater que les « personnes immigrantes » constituent un groupe particulièrement hétéroclite qui peut recouper différents motifs de discrimination, dont la « race », la « couleur » ou l'origine ethnique et nationale.

Les personnes immigrantes peuvent aussi se voir protégées contre la discrimination en emploi en lien avec ces motifs, conformément aux articles 10 et 16 de la Charte. En ce sens, il ne faut pas confondre l'interdiction de discrimination qui découle de l'article 10 de la Charte avec les mesures d'accès à l'égalité autorisées par ses articles 86 et suivants, qui peuvent constituer une manière de remédier à la discrimination systémique qui serait par ailleurs constatée à l'égard d'un groupe donné. Des mesures d'accès à l'égalité adoptées à l'égard d'un groupe, dont il n'a pas été clairement établi qu'il est victime de discrimination dans le secteur visé, pourraient ainsi se voir contester comme participant au renforcement de la discrimination envers les membres de groupes visés par l'accès à l'égalité en emploi.

De plus, le terme « personne immigrante » est très largement défini dans le projet de loi, comme « un résident permanent ou un ressortissant étranger »¹³⁴. Cette définition inclut un grand nombre de personnes, y compris celles qui appartiennent à des groupes qui ne subissent pas de discrimination en emploi, ce qui a pour effet de diluer les mesures d'accès à l'égalité pour les groupes visés par ces mesures.

La Commission tient à rappeler sa position, maintes fois exprimée¹³⁵, au sujet de l'importance qu'a le travail en tant que principal levier d'intégration des nouveaux arrivants. Même si ces

¹⁴¹ Projet de loi, art. 1.

¹³⁵ Voir notamment : COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale concernant le Projet de loi n° 9, visant à accroître la prospérité socio-économique du Québec et à répondre adéquatement aux besoins du marché du travail par une intégration réussie des personnes immigrantes*, (Cat. 2.412.99.3), 2019 ; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission des relations avec les citoyens de l'Assemblée nationale sur le document intitulé Vers une nouvelle politique québécoise en matière d'immigration, de diversité et d'inclusion*, (Cat. 2.120-7.30), 2015 ; COMMISSION DES DROITS DE LA

personnes sont très souvent qualifiées et ont une maîtrise suffisante du français, elles rencontrent malheureusement diverses barrières discriminatoires, tant en amont que sur le marché du travail. En ce qui concerne l'accès à l'emploi en toute égalité, la Commission a signifié à plusieurs reprises que les problèmes d'intégration ne concernent pas seulement les nouveaux arrivants, mais touchent également les personnes immigrantes installées depuis plus longtemps au Québec, tout comme les membres des minorités racisées nés ici¹³⁶. Il semble que le gouvernement devrait d'abord agir sur ces leviers afin de garantir les droits des personnes immigrantes qui souhaitent intégrer l'industrie de la construction.

Dans un second temps, la Commission s'interroge sur l'efficacité de la proposition, faite dans le projet de loi, d'étendre des mesures d'accès à l'industrie réservées aux femmes à l'ensemble des autres groupes visés, en l'absence d'un diagnostic préalable pour chacun d'entre eux suivant les étapes et considérations expliquées précédemment. Ces mesures visent certes à accroître l'offre de main-d'œuvre¹³⁷, mais ne tiennent pas compte des difficultés spécifiques vécues par chacun de ces groupes. Elles ne sont donc pas nécessairement adaptées à leur situation. De surcroît, on peut douter de leur efficacité puisque ces mesures n'ont pas permis d'accroître substantiellement la représentation et le maintien des femmes dans l'industrie. De plus, la Commission s'interroge sur les effets des propositions de modification du *Règlement sur l'embauche*¹³⁸, dans le but de favoriser la mobilité interrégionale des travailleuses et travailleurs sur l'embauche de personnes autochtones dans l'industrie de la construction.

Depuis 2016, une priorité d'embauche est reconnue aux travailleuses et travailleurs autochtones pour les travaux effectués à la Baie James, au Nunavik ou dans la réserve ou l'établissement où ils ou elles résident¹³⁹.

Tel qu'indiqué plus haut, le projet de loi propose de réduire le nombre d'heures qu'une travailleuse ou un travailleur doit effectuer pour qu'un employeur puisse l'affecter « partout au

PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de la culture de l'Assemblée nationale sur le Projet de loi n° 14, Loi modifiant la Charte de la langue française, la Charte des droits et libertés de la personne et d'autres dispositions législatives*, (Cat. 2.412.80.6), 2013.

¹³⁶ *Id.*

¹³⁷ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 3.

¹³⁸ Projet de loi, art. 69 et 70.

¹³⁹ Règlement sur l'embauche, art. 36.

Québec »¹⁴⁰. Puisque cette mesure permettrait aux employeurs de déployer plus facilement la main-d'œuvre qu'ils emploient, et ce, sur l'ensemble du territoire, la Commission s'inquiète de l'impact de cette mesure sur la priorité d'embauche reconnue aux travailleuses et travailleurs autochtones et invite le gouvernement à préciser comment il entend préserver cette priorité d'embauche. La Commission est d'avis que le projet de loi devrait plutôt cibler spécifiquement chaque groupe pour lequel existe un constat de discrimination et un programme distinct devrait être établi pour chacun, à partir d'un diagnostic déterminant les barrières spécifiques auxquelles il fait face et proposant des mesures adaptées à sa réalité particulière. Tel qu'indiqué plus haut, certaines données relatives aux personnes autochtones et aux personnes handicapées tendent à démontrer leur sous-représentation. Or, aucune analyse des causes sous-jacentes à la discrimination qu'ils subissent dans cette industrie ou des biais du système d'emploi, n'a été effectuée. La Commission recommande que ces groupes, comme les autres groupes ciblés au projet de loi, fassent l'objet de mesures spécifiques qui prennent en compte les réalités particulières que vivent leurs membres dans l'industrie.

La Commission recommande donc ce qui suit :

RECOMMANDATION 3

La Commission recommande de modifier le projet de loi afin que l'expression « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » soit supprimée et remplacée par une référence précise aux groupes historiquement discriminés dont on souhaite corriger la sous-représentation.

RECOMMANDATION 4

Elle recommande aussi de modifier 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 afin de référer précisément aux groupes historiquement discriminés dont on souhaite corriger la sous-représentation.

RECOMMANDATION 5

La Commission recommande que la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction soit modifiée afin de prévoir l'obligation pour la Commission de la construction du Québec d'élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des personnes membres des groupes historiquement discriminés dont on souhaite corriger la sous-représentation dans l'industrie de la construction.

¹⁴⁰ Projet de loi, art. 69 et 70.

Ces mesures devraient tenir compte du caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination vécue par ces groupes. Des mesures spécifiques devraient être prévues pour chaque groupe à la suite de l'établissement d'un diagnostic de leur situation respective.

La Commission souligne également que l'assujettissement au Programme d'obligation contractuelle des contrats de travaux de construction publics est une mesure qui favoriserait la représentation et le maintien non seulement des femmes, mais également des autres groupes cibles, soit les minorités visibles, les personnes autochtones et les personnes en situation de handicap. En conséquence, la Commission réitère donc sa recommandation 2, telle que formulée plus haut.

3 LES DROITS DES TRAVAILLEURS ÉTRANGERS TEMPORAIRES

Si le projet de loi ne mentionne pas directement les travailleurs étrangers temporaires¹⁴¹, le ministre du Travail réfère cependant, dans son mémoire au Conseil des ministres, au programme d'immigration les concernant comme un moyen de répondre aux besoins de main-d'œuvre¹⁴². Les travailleurs étrangers temporaires sont ainsi indirectement visés par plusieurs des mesures proposées par le projet de loi¹⁴³, y compris l'élargissement des mesures d'accès à l'industrie à la catégorie de « personne représentative de la diversité de la société québécoise ». Cette catégorie inclut le groupe des « personnes immigrantes », tel que défini dans le projet de loi comme étant « un résident permanent ou un ressortissant étranger »¹⁴⁴, ce qui comprend également les TET.

Une seconde mesure vise plus directement les TET, soit la proposition de reconnaître à la CCQ le pouvoir réglementaire de déterminer les normes et la procédure de reconnaissance de la formation et des diplômes hors du Québec¹⁴⁵. Actuellement, ce processus est pris en charge par le ministère de l'Éducation¹⁴⁶. Selon le ministre du Travail, « c'est entre autres pour ces

¹⁴¹ Ci-après « TET ».

¹⁴² GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 4, 5, et 10.

¹⁴³ Projet de loi, art. 63.

¹⁴⁴ Projet de loi, art. 1.

¹⁴⁵ Projet de loi, art. 60.

¹⁴⁶ GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 4.

raisons que le Programme des travailleurs étrangers temporaires est si peu utilisé par les entrepreneurs de l'industrie de la construction »¹⁴⁷. Pour appuyer ses propos, il cite les données de l'enquête canadienne sur la situation des entreprises canadiennes de 2023 qui démontrent que les travailleurs étrangers temporaires représentaient 0,9 % des embauches en construction au Québec contre 5,1 % dans l'ensemble du Canada¹⁴⁸.

La Commission constate que les mesures du projet de loi visant les TET font partie d'une stratégie plus large du gouvernement visant à accroître le recours à l'immigration temporaire pour répondre à la pénurie de main-d'œuvre dans certains domaines. D'ailleurs, dans le *Cahier de consultation publique pour la planification de l'immigration (2024-2027)*, le ministère de l'Immigration, de la Francisation et de l'Intégration annonçait la mise en œuvre d'actions ciblées dans le cadre de l'*Opération main-d'œuvre* pour soutenir le recrutement des TET dans des secteurs prioritaires, y compris la construction¹⁴⁹. D'ailleurs, en 2023, dans le cadre de cette consultation, la Commission rappelait que l'immigration temporaire est encore plus présente aujourd'hui, que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, peu ou pas spécialisés, représentaient en 2022, 75,5 % de cette catégorie d'immigration¹⁵⁰.

La Commission a à différentes reprises, soulevé que les travailleuses et travailleurs étrangers temporaires peu ou pas spécialisés font l'objet de discrimination systémique interdite par les articles 10 et 46 de la Charte¹⁵¹. La discrimination systémique vécue par ces personnes découle de la très grande situation de vulnérabilité dans laquelle elles se trouvent en raison, entre

¹⁴⁷ *Id.*, p. 4 et 5.

¹⁴⁸ STATISTIQUE CANADA, *Enquête canadienne sur la situation des entreprises*, Tableau 33-10-0678-01, 2^e trimestre, 2023, [En ligne]. <https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=3310067801> ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, préc., note 7, p. 5.

¹⁴⁹ MINISTÈRE DE L'IMMIGRATION, DE LA FRANCISATION ET DE L'INTÉGRATION, *Consultation publique 2023, La planification de l'immigration au Québec pour la période 2024-2027, Cahier de consultation*, 2023, p. 31 et 61 ; GOUVERNEMENT DU QUÉBEC, *Opération main-d'œuvre, Mesures ciblées pour des secteurs prioritaires*, 2021, p. 40.

¹⁵⁰ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Commentaires dans le cadre de la consultation sur la planification de l'immigration 2024-2027*, 2023, p. 3.

¹⁵¹ *Id.*, p. 3 ; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail de l'Assemblée nationale — Projet de loi n° 176, Loi modifiant la Loi sur les normes du travail et d'autres dispositions législatives afin principalement de faciliter la conciliation famille-travail*, M^e Marie Carpentier, Jean-Sébastien Imbeault, M^e Karina Montminy, (Cat. 2.412.86.5), 2018, p. 58 ; COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE, *La discrimination systémique à l'égard des travailleuses et travailleurs migrants*, M^e Marie Carpentier, (Cat. 2.120-7.29), 2011, p. 92 et 93.

autres, de leur isolement et de leur dépendance à leur employeur¹⁵². La Commission rappelle que ces travailleuses et travailleurs étrangers temporaires, comme toutes personnes sur le territoire du Québec, jouissent de l'ensemble des droits prévus à la Charte, y compris le droit d'être protégé de toute forme de discrimination¹⁵³.

Actuellement, la Loi R-20 ne prévoit pas de dispositions encadrant le recours aux travailleuses et travailleurs étrangers temporaires sur les chantiers de construction. Dans la mesure où l'industrie de la construction est parmi celles où l'on observe les plus hauts taux d'accidents du travail et que les personnes immigrantes sont surreprésentées parmi la population subissant des lésions professionnelles¹⁵⁴, le recours accru aux travailleurs étrangers temporaires est la source d'inquiétudes, notamment quant au respect de leurs droits fondamentaux à la sûreté, à l'intégrité et à la dignité, respectivement protégés par les articles 1 et 4 de la Charte, de leur droit à l'égalité, consacré à l'article 10 et à leur droit à des conditions de travail justes et raisonnables et qui respectent leur santé, leur sécurité et leur intégrité physique, prévu à l'article 46.

Considérant la vulnérabilité de ce groupe et les caractéristiques particulières de l'industrie, y compris les enjeux de santé et sécurité, la Commission souhaite réitérer certaines recommandations formulées dans son avis sur la discrimination systémique à l'égard des travailleurs migrants¹⁵⁵ :

RECOMMANDATION 6

Que le gouvernement du Québec s'assure que, conformément à *la Charte des droits et libertés de la personne*, la reconnaissance des droits des travailleurs dans ses lois ne dépende pas de leur statut d'immigration.

¹⁵² COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2018), préc., note 151, p. 58.

¹⁵³ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2011), préc., note 151, p. 61.

¹⁵⁴ CENTRE DE RECHERCHE ET DE PARTAGE DES SAVOIRS INTERACTIONS (CCQ, CEM, ÉRASME), préc., note 122, p. 118 ; INSTITUT DE RECHERCHE ROBERT-SAUVÉ EN SANTÉ ET EN SÉCURITÉ DU TRAVAIL, *Portrait dynamique des parcours de vie des travailleurs immigrants ayant subi une lésion professionnelle et stratégie des intervenants en SST afin d'optimiser le retour au travail*, [En ligne]. <https://www.irsst.qc.ca/recherche-sst/projets/projet/i/5665/n/parcours-de-travailleurs-immigrants-et-sst-demarche-d-identification-des-parcours-types-et-leur-importance-dans-le-processus-d-intervention-2019-0019>

¹⁵⁵ COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE ET DES DROITS DE LA JEUNESSE (2011), préc., note 151, p. 93 et 94.

RECOMMANDATION 7

Que le gouvernement du Québec révise la législation pertinente afin que les travailleuses et travailleurs migrants aient accès à la protection sociale et à la protection du droit du travail en toute égalité.

RECOMMANDATION 8

Que le gouvernement du Québec confie au ministère de l'Immigration et au ministère du Travail, en fonction de leurs compétences respectives, le mandat d'exercer une surveillance suffisante quant à la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants.

CONCLUSION

Conformément au mandat qui lui est confié par la Charte en matière de droits de la personne et compte tenu, notamment, de son expertise en matière de lutte à la discrimination et dans l'encadrement et la surveillance des programmes d'accès à l'égalité en emploi, la Commission a procédé à l'analyse du projet de loi n° 51, *Loi modernisant l'industrie de la construction*. Au terme de son examen, la Commission formule différentes recommandations.

Tout d'abord, la Commission est préoccupée par la discrimination systémique qui touche les femmes dans l'industrie de la construction. Les données continuent de démontrer une sous-représentation des femmes dans le secteur. De surcroît, la moitié d'entre elles quittent l'industrie dans les cinq ans suivant leur arrivée. À cet égard, la Commission s'est penchée à plusieurs reprises, dans les dernières années, sur les mesures visant à favoriser l'accès, le maintien en emploi et une meilleure représentation des femmes, développées par la CCQ en vertu de la loi et elle constate qu'elles ne permettent pas de lutter efficacement contre la discrimination systémique vécue par les femmes dans l'industrie de la construction.

Compte tenu de ces constats, la Commission estime que les mesures proposées doivent être revues à l'aulne du cadre qu'imposent la Charte et les normes et principes de l'accès à l'égalité. Cette démarche implique une analyse du système d'emploi dans l'industrie, incluant une analyse des effets discriminatoires de celui-ci, c'est-à-dire des causes sous-jacentes à la discrimination systémique et des biais systémiques qui permettent cette discrimination à tous les niveaux, que ce soit dans la formation, l'embauche, les conditions de travail, etc. Cette analyse doit tenir compte du caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination envers les femmes.

Ce n'est qu'à ces conditions que pourront être mises en place des mesures effectives et contraignantes, adaptées à la situation des femmes. La Commission continuera de collaborer activement avec la CCQ dans cette perspective.

Au-delà de l'insuffisance des mesures d'accès actuelles, la Commission se désole que le projet de loi ne contienne aucune disposition susceptible de contrer la situation de discrimination systémique qui affecte les femmes. Certaines dispositions pourraient même entraîner un recul dans la représentation et le maintien en emploi des femmes dans l'industrie.

La modification des règles relatives à la mobilité professionnelle pourrait notamment avoir pour incidence d'affaiblir une mesure de correction de la discrimination vécue par les femmes. La Commission recommande ce qui suit à cet égard :

RECOMMANDATION 1

La Commission recommande de modifier l'article 69 du projet de loi de façon à maintenir l'avantage relatif des femmes par rapport aux hommes au niveau du nombre d'heures travaillées requis pour la qualification à la mobilité professionnelle reconnue au *Règlement sur l'embauche et la mobilité des salariés dans l'industrie de la construction*, et ce, afin de s'assurer de ne pas affaiblir la portée d'une mesure de correction de la discrimination des femmes dans l'industrie de la construction.

Parmi les mesures qui pourraient améliorer la représentation des femmes, la Commission relève que plusieurs acteurs, dont le Conseil du statut de la femme et le Secrétariat à la condition féminine, recommandent de longue date que le gouvernement impose l'embauche de femmes sur les grands chantiers publics et parapublics en étendant le champ d'application du programme d'obligation contractuelle. La Commission estime que cela pourrait constituer un point de départ vers une meilleure représentation des femmes, mais aussi d'autres groupes historiquement sous-représentés, dans l'industrie de la construction.

RECOMMANDATION 2

La Commission recommande que le gouvernement prenne les mesures nécessaires afin d'assujettir au Programme d'obligation contractuelle l'ensemble des contrats de travaux de construction des chantiers publics.

La sous-représentation des femmes dans l'industrie est liée tant à la discrimination à l'embauche qu'à la discrimination en emploi, notamment dans les conditions de travail. Il est pourtant bien documenté que la prévalence du harcèlement discriminatoire et les violences à

caractère sexuel nuisent significativement au maintien des femmes dans l'industrie. À cet égard, la Commission attire l'attention du législateur et du gouvernement sur une série de recommandations formulées dans le passé par la Commission, mais aussi par différentes expertes et notamment dans le rapport du Comité d'expertes chargé d'analyser les recours en matière de harcèlement sexuel et d'agressions sexuelles en milieu de travail. Elle invite donc le gouvernement à poursuivre la mise en œuvre de ces recommandations.

Le projet de loi propose d'étendre l'application des mesures d'accès développées pour les femmes à d'autres groupes. Si la Commission salue la volonté du ministre du Travail d'accroître l'accès à l'industrie aux groupes historiquement sous-représentés, elle fait part de réserves sur la terminologie utilisée pour identifier et définir ces groupes ainsi que sur le fait que les mesures d'accès à l'égalité visant les femmes se verraient étendues à cette large catégorie de groupes, sans avoir préalablement procédé à un diagnostic préalable pour chacun d'entre eux ni avoir évalué l'effet de cet élargissement sur la représentation des femmes dans l'industrie. Pour lutter efficacement contre la discrimination dont ces groupes font l'objet, il est essentiel que les mesures proposées tiennent compte des difficultés spécifiques vécues par chacun des groupes et soient adaptées à leur situation. La Commission rappelle que les mesures d'accès, de maintien et de meilleure représentation dans l'industrie doivent être adoptées afin de lutter contre la discrimination systémique en emploi et ne peuvent être confondues avec de simples mesures d'attractivité.

Sur la terminologie proposée pour décrire ces groupes dans le projet de loi, la Commission souligne que les personnes immigrantes ne font pas partie des groupes historiquement ciblés par les programmes d'accès à l'égalité dont le projet de loi semble pourtant s'inspirer. Ce groupe, particulièrement hétéroclite compte tenu de la large définition proposée, contient des personnes qui n'appartiennent pas à une minorité victime de discrimination. Cela pourrait avoir pour effet de diluer l'effet des mesures d'accès à l'égalité destinées aux autres groupes. La Commission souligne d'ailleurs que les personnes immigrantes qui sont susceptibles de subir de la discrimination en emploi seront déjà largement incluses dans les groupes « minorités visibles » et « minorités ethniques » prévus au projet de loi.

Toujours sur la terminologie, elle fait les recommandations suivantes :

RECOMMANDATION 3

La Commission recommande de modifier le projet de loi afin que l'expression « personnes représentatives de la diversité de la société québécoise » soit supprimée et remplacée par une référence précise aux groupes historiquement discriminés dont on souhaite corriger la sous-représentation.

RECOMMANDATION 4

Elle recommande aussi de modifier 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 afin de référer précisément aux groupes historiquement discriminés dont on souhaite corriger la sous-représentation.

Afin d'assurer la conformité à la Charte des mesures d'accès à l'industrie qui s'appliqueraient spécifiquement aux groupes ciblés par les programmes d'accès à l'égalité en emploi la Commission recommande ce qui suit :

RECOMMANDATION 5

La Commission recommande que la Loi sur les relations du travail, la formation professionnelle et la gestion de la main-d'œuvre dans l'industrie de la construction soit modifiée afin de prévoir l'obligation pour la Commission de la construction du Québec d'élaborer, après consultation de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, des mesures visant à favoriser l'accès, le maintien et l'augmentation du nombre des personnes membres des groupes historiquement discriminés dont on souhaite corriger la sous-représentation dans l'industrie de la construction.

Encore une fois, ces mesures devraient tenir compte du caractère historique, systémique et intersectionnel de la discrimination vécue par ces groupes. Des mesures spécifiques devraient être prévues pour chacun de ceux-ci à la suite de l'établissement d'un diagnostic de leur situation respective.

Enfin, la Commission constate que le projet de loi cherche à faciliter le recours aux travailleurs étrangers temporaires dans l'industrie de la construction. Elle tient donc à rappeler que ses travaux ont démontré que les TET peu ou pas spécialisés sont victimes de discrimination systémique découlant de la situation de grande vulnérabilité dans laquelle ils sont placés, notamment leur isolement et leur dépendance à l'égard de leur employeur. À cet égard, la Commission réitère les recommandations suivantes, afin d'assurer le respect des droits de ces travailleurs :

RECOMMANDATION 6

Que le gouvernement du Québec s'assure que, conformément à la *Charte des droits et libertés de la personne*, la reconnaissance des droits des travailleurs dans ses lois ne dépende pas de leur statut d'immigration.

RECOMMANDATION 7

Que le gouvernement du Québec révise la législation pertinente afin que les travailleuses et travailleurs migrants aient accès à la protection sociale et à la protection du droit du travail en toute égalité.

RECOMMANDATION 8

Que le gouvernement du Québec confie au ministère de l'Immigration et au ministère du Travail, en fonction de leurs compétences respectives, le mandat d'exercer une surveillance suffisante quant à la protection des droits des travailleuses et travailleurs migrants.